



Anhaltspunkte für gutes lösungsfokussiertes Arbeiten in Organisationen 1.2

Diese letzte Version enthält Veränderungen, die vor der Mitgliederversammlung vorgeschlagen wurden und die von den Vollmitgliedern (mit erfolgreich abgeschlossenem Review Prozess) beschlossen wurden. Sie baut auf die Anhaltspunkte 1.1 auf, die auf der Webseite www.asfct.org und in InterAction Mai 2010 veröffentlicht worden sind.

Die Clues werden auf der Mitgliederversammlung überarbeitet: Jeder kann Veränderungen vorschlagen – die Vollmitglieder entscheiden über die Änderungen

Wie bemerken wir, dass eine Arbeitsprobe den lösungsorientierten Ansatz nutzt?

Im SFCT-Review-Prozess wird eine eingereichte Arbeitsprobe einem Peer Review Prozess mit dem Ziel unterzogen, die Anwendung des lösungsfokussierten Ansatzes in Organisationen zu beobachten und sie weiter auszubauen.

Es ist unser Wunsch auszudrücken, dass lösungsorientierte Arbeit in vielfältiger Weise erbracht und bemerkt werden kann. Wir suchen oder beanspruchen keine vollständige Beschreibung dessen was lösungsorientierte Arbeit ist oder was nicht. Wir achten vielmehr auf eine Art "Familienähnlichkeit", mit Eigenschaften, die sichtbare Anzeichen einer lösungsorientierten Arbeitsweise sein können.

Nachfolgend ist eine Liste von möglichen Kennzeichen, die wir möglicherweise beobachten können, wenn wir lösungsfokussiertes Vorgehen in seiner Anwendung sehen. Natürlich müssen diese nicht alle vollständig beobachtbar sein, um eine Arbeitsprobe zu einem guten Stück lösungsfokussierter Arbeit zu machen.

Lösungsfokussierte Grundhaltungen

- Veränderung geschieht immer und überall - unsere Aufgabe ist es, nützliche Veränderungen aufzuspüren und zu erweitern.
- Ressourcen-Orientierung statt Defizit-Analyse
- Eine Haltung von
 - So wenig Annahmen über den Klienten wie möglich zu treffen
 - Klienten als Experten für ihr Leben und ihre Wünsche anzuerkennen
- Eine respektvolle, wertschätzende und kooperative Grundhaltung.
- Die Interaktionsperspektive (zwischen Menschen, nicht „im Inneren“ von Menschen)
- Wir arbeiten an den Zielen der Klienten aus deren Bezugsrahmen heraus und behalten gleichzeitig unsere eigene (externe) Perspektive
- Wir behandeln jeden Fall individuell und folgen in der Entwicklung des Prozesses dem, was der Klient sagt anstatt ihn in einen theoretischen oder konzeptuellen Rahmen einzupassen – Auf Basis dessen, was der Klient oder die Klientin sagt, tut, wünscht entwickelt sich der Prozess jedes Mal anders



Lösungsorientierte Werkzeuge / Wie die Arbeit zumeist aussieht:

Dies ist keine Checkliste – nicht alle Punkte müssen beobachtet werden.

- Der Gesprächsaufbau basiert auf der Sprache, den Metaphern, Geschichten und Verhalten der Klienten
- Nutzung einfacher und konkreter Sprache, „an der Oberfläche bleiben“, Förderung von interaktionalen Beschreibungen anstatt mentalistischer Erklärungen
- Förderung von Beschreibungen mit spezifischen, kleinschrittigen, interaktionalen und positiven Begriffen (eher das Vorhandensein von Lösungen als die Abwesenheit von Problemen, eher etwas Neues beginnen als mit etwas Altem aufhören). In allen Phasen des Prozesses sucht der SF-Praktiker nach nützlichen Veränderungen und positiven Unterschieden - vor dem ersten Treffen, zwischen den Treffen und danach.
- Klienten werden dabei unterstützt, die erwünschte Zukunft so konkret wie möglich zu beschreiben. Dazu werden die Wunderfrage und andere Fragen verwendet, die auf ein „Futur Perfekt“ zielen.
- Identifizierung von Elementen der „erwünschten Zukunft“ die bereits in Gegenwart und Vergangenheit vorkommen - durch Skalierungsfragen, Fragen nach Ausnahmen, Copingfragen und Ressourcenfragen, sowie weiteren Methoden.
- Die Ressourcen der Klienten werden identifiziert und besprochen. „Komplimente“ und Aufgaben werden angemessen verwendet.
- Nützliche Veränderungen und/oder positive Unterschiede wie auch Anzeichen von Ressourcen der Klienten, die sich zwischen den Sitzungen zeigen, werden so besprochen, dass die eigenen Handlungen des Klienten und deren Wirksamkeit, seine/ihre Rolle und Verantwortung und seine/ihre Wahlmöglichkeit an diesem Veränderungsprozess mitzuwirken im Fokus stehen und gestärkt werden.
- Die Klienten werden dabei unterstützt, kleine und zugleich konstruktive Schritte in Richtung des gewünschten Ziels zu planen und umzusetzen.
- Im Gespräch wird von Antwort zu Frage, von Situation zu Situation (Motto: Ich weiß nicht, welche Frage ich gestellt habe bis ich die Antwort des Klienten höre) gearbeitet. Die jeweils nächsten Aktionen des lösungsfokussierten Beraters (Coaches, Trainers ...) sollte auf der letzten hilfreichen Antwort des Klienten/der Klientin aufbauen.



Hintergrund / Größeres Bild

- Der Fokus von lösungsfokussierter Arbeit liegt auf der Interaktion zwischen Menschen, so wie sie beschrieben, beobachtet oder erfahren wird. Wir führen keine systemischen oder psychologischen Konzepte zur Erklärung wie z.B. innere Antreiber (drivers), innere Teams, Motivationen, systemische Strukturen oder Hypothesen ein. Wenn der Klient / die Klientin Konzepte mit mentalistischen Worten einführt, nutzen wir die Sprache der Klienten, um über beobachtbare Zeichen von Fortschritt zu sprechen, z.B.: „Woran merken Sie es, wenn X motivierter ist? Wie reagieren Sie dann? Woran merken es Ihre Kollegen? Was noch?“
- Ein Großteil der Arbeit und die Erklärungen der Arbeit findet daher in der Grammatik von Personen statt, z.B. „Was Frau V. tut wenn sie merkt, dass Herr W ...“ und nicht in mentalistischer, molekularer Grammatik oder Grammatik, die in anderer Weise diagnostisch ist. Wir fokussieren auf das, was die Person möchte und wir treffen die Annahme, dass er/sie über die Fähigkeiten verfügt, dies zu erreichen. Kurz gesagt: Die Arbeit sollte darauf fokussieren was zwischen den Nasen der einzelnen Menschen passiert und es vermeiden, sich von Spekulationen darüber, was zwischen den Ohren der einzelnen Menschen passiert, ablenken zu lassen.
- Über lösungsfokussiertes Vorgehen zu sprechen und lösungsfokussiert vorzugehen sind unterschiedliche Handlungen. Während wir in unserer Arbeit für Klienten nach Einfachheit streben, wissen wir auch, dass in professioneller Weise „über Lösungsfokussierung reden“ manchmal nicht einfach scheint. Es ist hilfreich, wenn ein lösungsfokussierter Berater (Coach, Trainer ...) in der Lage ist, respektvoll und professionell über den Unterschied zwischen der oben beschriebenen Haltung mit Fokus auf Interaktionen und anderen Ansätzen zu sprechen.
- Wir erwarten einen Verweis auf Insoo Kim Berg, Steve de Shazer, die Milwaukee Gruppe und andere (wo angemessen) und möglicherweise die weitere Umgebung und Geschichte – z.B. Milton Erickson, MRI. Wenn geistige Wurzeln genannt und gewürdigt werden, dann sollten die Vorstehenden dabei sein. Behauptungen, dass das Beratungshandeln (Coaching, Training ...) von einem / einer Einzelnen erschaffen wurde, sind ein klares Zeichen dafür, dass es sich bei diesem Handeln nicht um lösungsfokussiertes Vorgehen in unserem Sinnen handeln kann.