

Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Günter G. Bamberger

Lösungsorientierte Beratung – und ein bisschen mehr ...

Tübingen 2008

Günter G. Bamberger, Diplom-Psychologe im Psychologischen Dienst der Agentur für Arbeit Tübingen; Mitarbeiter der Telefonseelsorge; Lehrbeauftragter an der Hochschule der Medien, Stuttgart. Anschrift: Obere Schillerstraße 45, 72076 Tübingen.

Dieser Artikel ist in verkürzter Form veröffentlicht bei M. Diouani-Streek und S. Ellinger (Hrsg.), *Beratungsansätze in sonderpädagogischen Handlungsfeldern*, Oberhausen: Athena, 2007.

Gliederung

1. Es ist häufig schwer festzustellen, woher Ideen stammen ...	3
1.1 Milton H. Erickson	3
1.2 Steve de Shazer	4
2. Die Ideen der lösungsorientierten Beratung	5
2.1 Beratung beginnt mit einem Problem	5
2.2 Vom „Nutzen“ des Problems	6
2.3 Das Interesse an dem, was <i>nicht</i> Problem ist	7
2.4 Von den Ausnahmen vom Problem zu den Ressourcen	9
2.5 Von den Ressourcen zur Lust auf Veränderung	11
2.6 Mit Hausaufgaben die Veränderung „verschreiben“	13
2.7 Veränderungen verstärken: Fortschritts-Screening	15
2.8 „Gelöst!“ – das Ende der Beratung	15
2.9 Ein bisschen Lösungs-Theorie	17
3. Von den Ideen zur Praxis	20
3.1 Insoo Kim Berg arbeitet mit einer Problemfamilie	20
3.2 Ein subjektives Fazit	24
4. Eigenen Ideen Raum geben	24
4.1 Sein eigener Klient sein	25
4.2 Positive Selbstspürung	25
4.3 Es sich gut gehen lassen!	25
4.4 Und ein bisschen mehr ...	26
5. Eine Idee als Geschenk ...	27

Die Quellenangaben sind als loses Blatt eingelegt.

(erschien in 2 Teilen in dvb-forum 2/2007 „Grundlagen, Ansprüche, Realitäten“, Seite 12 ff und dvb-forum 1/2008, gleicher Titel, Seite 27 ff)



Herausgeber der Reihe dvb-script:
dvb • Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.
© Schwerte • Düsseldorf • 2008

Günter G. Bamberger

Lösungsorientierte Beratung – und ein bisschen mehr ...

1. Es ist häufig schwer festzustellen, woher Ideen stammen ...

So beginnt der amerikanische Psychotherapeut und „Erfinder“ der lösungsorientierten Beratung, Steve de Shazer (1940-2005), sein Buch „Muster familientherapeutischer Kurzzeit-Therapie“ (de Shazer 1992, 13) – und entschuldigt sich vorab dafür, dass er nicht all die vielen Personen zu benennen vermag, die ihn in seinem Denken geprägt und auf seinem beruflichen Weg vom psychologischen Berater zum Gründer des „Brief Family Therapy Center“ (Milwaukee) unterstützt haben.

Dann aber geht er doch ausführlich auf Milton H. Erickson (1901-1980) ein, dem legendären Psychiater und Psychotherapeuten, der in Phönix seine Praxis hatte. Diese war damals geradezu Wallfahrtsort für alle, die im Bereich der Beratung und Psychotherapie Rang und Namen hatten.

1.1 Milton H. Erickson

Wie kaum ein anderer hat Milton H. Erickson die Entwicklung der modernen Psychotherapie inspiriert – und das über ein neues Verständnis des Unbewussten. Für ihn ist es nicht das „Gefängnis“ unerlaubter und deshalb verdrängter Bedürfnisse und Triebimpulse, sondern steht geradezu für das Gegenteil, nämlich für die unendlich vielen Fähigkeiten, Kompetenzen und Ressourcen, mit denen Menschen geboren werden und die ihnen als eine unerschöpfliche Quelle für Vitalität und Kreativität lebenslang zur Verfügung stehen. Das war eine die Psychologie grundlegend verändernde Idee!

Ein Klient, der so reich „begabt“ ist, hat natürlich, wenn er Unterstützung durch Beratung oder Therapie sucht, Anspruch auf eine besondere Behandlung. Sie wird respektieren, dass er autonom ist: Ein solcher Klient verfügt über alles, um in dieser Welt zu bestehen – auch wenn mitunter die äußeren Bedingungen, die aktuell sein Leben beeinflussen, ihn vergessen machen, dass er tatsächlich auf viele, viele Ressourcen zurückgreifen kann.

In einem Lehrbrief schreibt Milton H. Erickson an seinen Lieblingsschüler Jeffrey K. Zeig: „Ich finde es wichtig, dass Sie erkennen, dass Geplapper, Wortschwalle, Anweisungen oder Suggestionen schrecklich unwichtig sind. Das einzige, was wirklich wichtig ist, ist ... die Einsicht, dass es keine Person gibt, die ihre wahre Fähigkeiten je kennt“ (zit. nach Zeig 1995, 82). Genau das ist übrigens auch die Botschaft der aktuellen Hirnforschung: Die funktionellen Möglichkeiten des Gehirns sind weit größer, als sie von der Person dann im Verlaufe eines Lebens tatsächlich genutzt werden. Gerald Hüther, renommierter Hirnforscher von der Uni Göttingen, drückt das so aus: „Wir sind immer Kümmerlinge von dem, was wir alles hätten werden können“ (Hüther 2006a).

Wie Erickson mit dieser faszinierenden – und der damaligen Wissenschaft weit vorausgreifenden – Prämisse gearbeitet hat, kann man in seinen gesammelten Schriften auf insgesamt 2.546 Seiten nachlesen (Rossi, Hrsg., 1995). Beispielsweise hat er oft seinen Klienten die Aufgabe gegeben, irgendetwas Ungewöhnliches zu unternehmen (z.B. den Berg „Squaw Peak“ in Phönix zu besteigen), um dann zu beobachten, zu welchen Auswirkungen das auf das eigene Denken, Fühlen, und Handeln führt. Oder hat er – als Meister des Geschichten-Erzählens – mit vieldeutigen Metaphern und Anekdoten bewusst für Irritationen gesorgt. Letztlich intendierte und initiierte er dadurch innere Suchprozesse beim Klienten – und das im Vertrauen darauf, dass in dieser ungewohnten und unstrukturierten Situation bislang unbewusste bzw. „vergessene“ Ressourcen als Selbsthilfepotentiale aktiviert werden, die das Bewusstsein neu orientieren und so eine neue Sicht der Dinge ermöglichen. Und wenn erst einmal eine neue Perspektive gewonnen ist, wird auch ein neues Handeln wahrscheinlich – so dass schließlich eine Aufwärtsspirale entsteht, die Klienten in einen „Mehrbesitz ihres Vermögens“ bringt. Diese Kooperation mit dem Unbewussten, um aus einer Enge des Bewusstseins wieder herauszukommen, ist das Grundkonzept der von Milton Erickson begründeten „Hypnotherapie“.

Beispiel. Vor einiger Zeit hat das Fernsehen eine faszinierende Dokumentation über eine Lebensgemeinschaft von Behinderten ausgestrahlt, die in einer Camphill-Einrichtung am Bodensee leben. Die Art und Weise, wie die Sozialarbeiterin dort mit den von ihr betreuten Menschen umgeht, war zutiefst berührend. Vom Reporter befragt, wie sie so viel Einfühlung und Mitgefühl tagtäglich schaffe, beantwortete sie sinngemäß folgendermaßen: „Ich glaube, dass Menschen wiedergeboren werden, manchmal auch in einem Körper, der behindert ist. Früher kann solch ein Mensch ein kleiner König gewesen sein – ich weiß es nicht, niemand weiß es. Ich begegne ihm aber auf jeden Fall so, als ob er einmal ein kleiner König gewesen wäre und über viele Fähigkeiten verfügte ...“ Der Titel dieses Fernsehfilms lautete allerdings nicht „Hypnotherapie“, sondern „Im Zeichen der Liebe“ (Jung 1994).

1.2 Steve de Shazer

Die Klienten so zu behandeln, als ob sie selbst wüssten, in welche Richtung ein für sie guter Lebensweg geht, auch wenn sie im Augenblick durch irgendwelche Umstände oder Ereignisse desorientiert sind und deshalb für eine kurze Zeit einen hilfreichen Begleiter suchen, genau das ist auch die Prämisse für Steve de Shazer. Er bezeichnet das als ressourcenorientierte bzw. lösungsorientierte Perspektive – und grenzt sich damit ab von den traditionellen Vorgehensweisen, nach denen Berater und Therapeuten meist rückschauend, problemanalysierend und defizitorientiert vorgehen. Auf der Homepage des Brief Family Therapy Center (BFTC) liest sich das so: „We learned long time ago that when there is a problem, many professionals spend a great deal of time thinking, talking, and analyzing the problems, while the suffering goes on. It occurred to a team of mental health professionals at BFTC that so much time, resources, and energies are spent on talking about problems, rather than thinking about what might help us to get to solutions, thus bringing on realistic, reasonable relief as quickly as possible.“ (www.brief-therapy.org, 16.06.2007).

Wie es zu diesem beraterischen Perspektivenwechsel gekommen ist, wird aus folgender Geschichte deutlich, die Steve de Shazer immer wieder auf seinen vielen Besuchen in Deutschland erzählt hat (ähnlich bei De Jong & Berg 1998, 36):

Beispiel. Eine Familie konsultierte ihn. Wie üblich begann er das Beratungsgespräch mit der Frage nach dem Anlass, der die Familienmitglieder hierher geführt hatte. Diese berichteten von ihrer misslichen Lage und stellten in leidender, klagender, mitunter auch streitender Art und Weise die verschiedenen Probleme ausführlichst dar – eines nach dem anderen. Steve de Shazer, ein ebenso guter Zuhörer wie präziser Beobachter, war ganz bei der Sache. Als diese Familie allerdings auf das Problem Nummer 27 (!) zu sprechen kam, sah er sich an der Grenze seiner Aufnahmekapazität und auch seiner Geduld angekommen. Ganz unprofessionell, dafür umso menschlicher, platzte er mit der verzweifelten Frage heraus: „Sagen Sie mal, was funktioniert bei Ihnen denn überhaupt noch?!“ Die Familie reagierte in einer gänzlich unerwarteten Weise. Zuerst minutenlange stumme Verblüffung, wobei sich Vater, Mutter und Kinder mit großen Augen anschauten – bis dann der Vater wieder Worte fand: „Tja ... tatsächlich ...“, so haben wir das noch nie angeschaut ...“ Alle nickten, murmelten „hm, hm“, brachten sich in eine aufrechte Sitzposition und gingen mit ernsthafter Miene offensichtlich zu inneren Suchprozessen über. Eine große gemeinsame Neugierde verband plötzlich das gerade noch heftig zerstrittene „Team“. Steve de Shazer sah sich eingeladen, die plötzliche Wendung für sich zu nutzen: „Tja, vielleicht sollten Sie tatsächlich über diese Frage einmal intensiver nachdenken ... und Ihre Beobachtungen in den nächsten vierzehn Tagen genau protokollieren, jeder für sich und ohne sich darüber auszutauschen. Denn das werden wir bei unserem nächsten Termin hier tun.“ Zum Folgegespräch erschien eine gewandelte Familie. Aus den einzelnen Mitgliedern sprudelte es geradezu heraus, was sie alles an wertgeschätzten Aspekten untereinander wahrgenommen und sich wieder bewusst gemacht hatten. Damit relativierten sich nicht nur die 27 Probleme in ihrer Gewichtung, es herrschte vor allem Einigkeit darüber, dass man gemeinsam am Erhalt der Familie arbeiten wollte. Steve de Shazer konnte sich darauf beschränken, den einzelnen Familienmitgliedern Komplimente zu machen und mit ihnen zusammen zu erkunden, wie sie all diesen wertgeschätzten Verhaltensweisen zukünftig noch mehr Raum im Familienalltag geben würden.

2. Die Ideen der lösungsorientierten Beratung

Aber was bedeutet „Lösungsorientierung“ nun ganz konkret, wie kann man sich einen lösungsorientierten Beratungsprozess vorstellen, woran erkennt man einen lösungsorientierten Berater?

Bevor ich auf diese Fragen eingehe, ist mir noch folgender Hinweis wichtig: Ich werde im Folgenden nicht zwischen Beratung und Therapie unterscheiden und mich mit diesem Verständnis zum Beispiel auf Thomas Hess (2003, 74) beziehen: „Heute wird der Begriff Beratung als Überbegriff aller Formen von Unterstützung zur Problemlösung verwendet. Eingeschlossen sind sämtliche Therapieformen für Einzelne, Paare, Familien, aber auch Unterstützung für Teams und Organisationen sowie Mediation und Coaching.“

2.1 Beratung beginnt mit einem Problem

Wenn eine Person einen psychologischen Berater aufsucht, dann in der Regel deshalb, weil sie in irgendeinem Bereich ihres Lebens „feststeckt“. Meist beginnt sie das Gespräch damit, dass sie feststellt: „Ich habe ein Problem ...“, um dann persönliche Ereignisse oder soziale Konstellationen zu beschreiben, die sie in ihrem Erleben und Verhalten einschränken, beeinträchtigen, behindern bzw. das ganze Leben zur Qual machen. Alle Versuche, aus eigener Kraft aus dieser Situation wieder herauszukommen, sind jedoch ohne Erfolg geblieben, manchmal sogar haben diese Bemühungen alles noch verschlimmert. Nun sucht sie Hilfe bei einem professionellen „Problemlöser“.

Das, was Klienten kurz und bündig ein „Problem“ nennen, ist für Psychologen allerdings eine sehr komplexe Sache – und die verschiedenen Beratungs-Schulen unterscheiden sich auch ganz wesentlich in der Definition dieses Begriffs und den entsprechenden Schlussfolgerungen, die sie daraus für die Beratungsarbeit ziehen. Lösungsorientierte Berater interessieren sich primär dafür, was der Klient *selbst* darunter versteht. Oft wird dann deutlich, dass am Beginn einer Problemgeschichte eine besondere Herausforderung stand, zum Beispiel eine neue Aufgabe, deren Bewältigung aber irgendwie misslungen ist, oder eine wichtige Erwartung, die allerdings enttäuscht worden ist, oder ein zentrales Bedürfnis, das jedoch immer wieder zurückstehen musste. Im Normalfall werden in solchen Situationen des Versagens, der Kränkung bzw. der Lebensenge dann Anpassungskompetenzen und Bewältigungsstrategien aktiviert, die external oder internal etwas verändern – und dadurch das psychische System wieder in eine neue Balance bringen. Im Problemfall schätzt die Person die eigenen Fähigkeiten dazu jedoch als nicht angemessen ein – von vornherein bzw. nach entsprechenden vergeblichen Versuchen. Das Ganze wird schließlich als unkontrollierbar erlebt, man ist all dem irgendwie hilflos ausgeliefert – und das evoziert organismische und psychische Stress-Reaktionen. Dadurch werden die Problemlösekompetenzen allerdings erst recht beeinträchtigt, das heißt, das Denken funktioniert nicht mehr in der gewohnten Leichtigkeit bzw. kommt es zu dem, was Martin E. P. Seligman (1979) „erlernte Hilflosigkeit“ nennt – und damit schließt sich ein „circulus vitiosus“, was den Klienten schließlich zu der Feststellung bringt: „Ich habe ein Problem...“

2.2 Vom „Nutzen“ des Problems

Das Gespräch über das Problem macht es dem Klienten möglich, sich emotional zu öffnen – und reaktiv dazu einen Berater zu erleben, der sich empathisch darauf einlässt: aufmerksam, achtsam, teilnehmend. Das sind die drei „A“s, die am Anfang der lösungsorientierten Beratung stehen. Das Wichtigste, was man an dieser Stelle einem Berater raten kann, ist, sich und dem Klienten alle erdenkliche Zeit zu lassen: Zeit zum Hören und zum Gehört werden. Zeit, um sich zu orientieren und Orientierung zu geben. Zeit, um sich zu finden und einander zu finden.

Das ist tatsächlich so banal wie es klingt – und stellt doch eine große Herausforderung für professionelle Berater dar, die manchmal allzu rasch vom bloßen Hören zum konkreten Tun, zur eigentlichen Beratungsarbeit, nämlich zur Problem-Lösungssuche übergehen. Auslöser für diese Vorschnelligkeit ist ein vermeintliches Verständnis des Klienten, nachdem eine Art Diagnose-Raster aktiviert worden ist in der Art von „Das kenn’ ich schon ... Das ist typisch für ...“ usw. Das geschieht meist ganz unwillkürlich, und gerade erfahrene Berater sind davon betroffen, weil sie auf viele „Präzedenzfälle“ in ihrer Erinnerung zurückgreifen können. Das, was uns sonst im Alltag hilft, aus der Fülle von Informationen durch Verdichtung und Schematisierung rasch zu schlüssigen Handlungskonzepten zu kommen, ist hier, wo es um Innehalten und Nachdenken geht, kontraindiziert! Die Fähigkeit, sich Aufmerksamkeit, Achtsamkeit und Anteilnahme zu erlauben und diese einen Klienten spüren zu lassen, muss geradezu als eine Schlüsselqualifikation für Berater angesehen werden.

Gerd B. Achenbach (2006), Philosoph mit eigener Philosophischer Beratungspraxis, bringt diesen Sachverhalt folgendermaßen auf den Punkt: „Die Seele braucht sehr viel Zeit, um warm zu werden.“ Und man sollte ergänzen: Sie will behutsam behandelt werden!

Eine Geschichte. Ein Zen-Schüler fragt seinen Meister, was das Wichtigste am Zen sei. Die Antwort des Meisters: „Aufmerksamkeit!“ Der Schüler ist enttäuscht und fragt nach, ob da nicht noch mehr sei. Der Meister: „Ja, das stimmt: Aufmerksamkeit!“

Selbst-Aufmerksamkeit. Die Aufmerksamkeit, die der Berater dem Klienten schenkt, verstärkt diesen Klienten in einer neuen Selbst-Aufmerksamkeit – eine wichtige Bedingung für ihn, um wieder mehr zu sich selbst zu finden.

Eingelassenheit. Aus dieser Symmetrie von Öffnung und Zuwendung, aus diesem Aufeinander-Zugehen und Sich-aufeinander-*Einlassen*, entwickelt sich Begegnung, mehr noch: Beziehung. Genau das ist die Basis für ein gutes Gespräch, für eine vertrauensvolle Kooperation, für ein gemeinsames Sich-Be-Sinnen. Man kann auch sagen: „Eingelassenheit“ ist die Seele der lösungsorientierten Beratung.

Der Dreh. Erst von dieser emotional sicheren Warte aus, also mit der ganzen Kraft der Eingelassenheit, wird sich der Berater zuerst sacht und dann immer mehr dafür interessieren, wie es der Klient dennoch (!) und in bewundernswerter Weise (!) geschafft hat, diese schwierige Zeit durchzustehen und jetzt auch noch aktiv die Sache anzugehen.

Zukunft. Und gleich ein weiterer Schritt: Wenn man den Entschluss des Klienten, jetzt Beratung für sich in Anspruch zu nehmen, direkt in Assoziation bringt mit einer „Sehnsucht nach Veränderung“, dann gewinnt man nochmals eine neue Perspektive. Diese Sehnsucht, die auf ein Mehr von Möglichkeiten des Lebens zielt, stellt die vielleicht wichtigste Triebfeder für alle noch folgenden Lösungsschritte dar! Sie weist über das Hier und Jetzt hinaus, bietet Ankoppelung an Zukunft – eine bejahenswertere Zukunft – und ist insofern geradezu ein transzendentes Vermögen. Lösungsorientierte Beratung nutzt diese Sehnsucht als eine Energie, die Lösungsphantasien beflügelt und letztlich Lösungshandeln motiviert. Es macht Lust, der Sehnsucht nachzuspüren – und schließlich ihr nachzugeben ...

Einzigartigkeit. Bevor Sie nun zum nächsten Kapitel übergehen und so Schritt für Schritt sich das lösungsorientierte Beratungskonzept erarbeiten, möchte ich Ihnen noch eine weitere wichtige – und wieder schrecklich banale – Sache ans Herz legen: Beratung ist immer einzigartig, entsprechend der Einzigartigkeit des Klienten selbst! Das sollten Sie nie aus dem Blick verlieren, trotz all der „Allgemeinheiten“, die ich auf den folgenden Seiten darstelle. Ich kann vor der sogenannten Professionalität nur warnen: „Jede Beratung ist unvergleichlich, wenn es gut läuft ... Das, was eben bei dem Besucher noch richtig war, kann beim nächsten Besucher nicht richtig sein“ (Achenbach, 2006).

2.3 Das Interesse an dem, was *nicht* Problem ist

Wie der Name schon signalisiert, konzentriert sich der lösungsorientierte Berater vom ersten Beratungskontakt ab auf die Lösungssuche – und unterscheidet sich damit von all jenen beraterischen und therapeutischen Richtungen, die es für wichtig erachten, sich intensiv dem Problem selbst zuzuwenden und zuerst eine differenzierte Problem- sowie Problemursachen-Analyse vorzunehmen. Eine detaillierte Kenntnis von sogenannten Ursachen stellt sicherlich bei mechanistischen Systemen die Grundvoraussetzung dar für eine Reparatur. Bei psychischen Problemen geht es jedoch nicht um Re-

paratur, sondern um Entwicklung und Wachstum – und entsprechend bedeutet Beratung, geeignete Entwicklungs- und Wachstumspotentiale zu aktualisieren.

Ressourcen. Diese Potentiale bezeichnet man in der Psychologie mit dem Begriff „Ressourcen“ und versteht darunter Fähigkeiten, Erfahrungen, Interessen, Werthaltungen, Intentionen, soziale Beziehungen, spezifische Lebensbedingungen usw. – also Möglichkeiten, die in der Person selbst liegen oder solche, die der Kontext bietet: persönliche/soziale bzw. intrapsychische/interpersonelle Ressourcen. Gemeinsam ist ihnen, dass sie Optionen für die betreffende Person darstellen, tätig zu werden und definierte Ziele zu realisieren.

Für eine solche Konzentration auf Ressourcen und Lösungen, und das von Anfang an, plädiert auch der Psychotherapieforscher Klaus Grawe. Sein Fazit aus seinen umfassenden Studien zur Wirksamkeit von Psychotherapie lautet: „Therapien, die zu lange bei der Identifizierung und Analyse der Probleme stehen bleiben, haben nach unseren Prozessanalysen ein schlechteres Ergebnis als Therapien, die ihren Schwerpunkt schon bald auf dem Veränderungsaspekt haben“ (Grawe 2004, 430). Nochmals pointierter formuliert Achim Kowalczyk den Sinn dieses beraterischen Paradigmenwechsels: „Statt Leichen im Keller zu suchen, geht es darum, die Schätze auf dem Dachboden zu finden“ (Kowalczyk 1998).

Es ergibt sich so folgendes Prozessmodell der lösungsorientierten Beratung – und das im Vergleich zu den Vorgehensweisen der traditionellen Beratungskonzepte, wie sie sich beispielsweise aus einer psychoanalytischen Sichtweise ableiten:

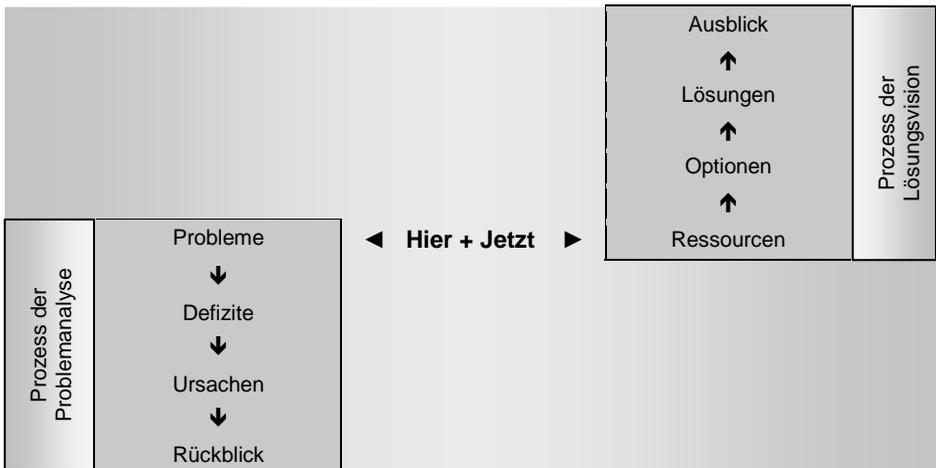


Abb. 1: Prozessmodell der lösungsorientierten Beratung versus einer problemanalysierenden Vorgehensweisen

Ein solcher Wechsel der Perspektive – vom aktuellen Problemerkennen hin zur Wahrnehmung von Ressourcen und den Möglichkeiten ihrer vielgestaltigen Nutzung in der Zukunft – bedeutet für den Klienten eine Erweiterung seines Selbstkonzepts, insbesondere hinsichtlich der Einschätzung seiner Selbstwirksamkeit, seiner Autonomie. Er erlebt sich dadurch im wahrsten Sinne des Wortes „verstärkt“! Und das wiederum hat natürlich Auswirkungen auf das konkrete Verhalten. Es wird erfolgszuversichtlicher und

entsprechend effizienter sein. Und die so erzielten Lösungen bzw. Erfolge wirken wieder zurück auf das Selbstkonzept usw. usw. Es kommt also – sozusagen als Gegenspieler zum „circulus vitiosus“ – eine „Aufwärtsspirale“ in Gang, die zu einem erweiterten Selbst-Bewusstsein führt, die ich als „Spirale der positiven Selbst-Wahrnehmung“ bezeichnen möchte. Das ist das erste von vier Meta-Zielen der lösungsorientierten Beratung.

2.4 Von den Ausnahmen vom Problem zu den Ressourcen

Aber wie bekommen Berater und Klient die Ressourcen in den Blick? Wie lässt sich der Wechsel von der „Problemhypnose“ zur „Lösungstrance“ (Schmidt 1989) bewerkstelligen? Welches Werkzeug kann der lösungsorientierte Berater, der sich geradezu als „Schatzsucher“ versteht, hierfür verwenden? Es sind Fragen, Fragen, Fragen, mit denen lösungsorientierte Berater sich auf eine ebenso freundliche wie penetrant-hartnäckige Art und Weise auf die Suche machen – und mit denen sie Klienten zu einem Sich fragen einladen. Dabei werden diese Klienten – Antwort für Antwort – entdecken, dass sie über die Fähigkeit verfügen, lösungsorientiert zu denken. Im Folgenden sollen die vier wichtigsten Fragearten dargestellt werden (ausführlicher bei Bamberger 2005): Unterschiedsfragen, Skalierungsfragen, systemische Fragen, Reframing-Fragen.

Unterschiedsfragen. Ressourcen sind überall da zu finden, wo das Problem *nicht* ist, und das macht in der Regel den Großteil eines Lebens aus, d.h., selten ist ein Problem ständig und gleichermaßen existent, sozusagen 24 Stunden am Tag, 365 Tage im Jahr oder unter den 360 Winkelgraden seiner Betrachtung. Also wird sich der lösungsorientierte Berater – nachdem ihm der Klient sein Problem vorgestellt hat – genau diesem Bereich zuwenden, den *Ausnahmen* vom Problem, um dann mit „sensibilisierenden Unterschiedsfragen“ detailliert zu explorieren:

- Was tut der Klient dann, was er sonst nicht tut? > Verhalten
- Was sieht er dann, wofür er sonst blind ist? > Wahrnehmungen
- Was denkt er dann, worauf er sonst nicht kommt? > Kognitionen
- Was fühlt er dann, was ihn sonst unberührt lässt? > Emotionen
- Was plant er dann, wo er sonst ohne Ideen ist? > Visionen
- Was hofft er dann, wo er sonst hoffnungslos ist? > Motivationen

Lösungsorientierte Berater sind in diesem Sinne leidenschaftliche Ressourcen-Frager. Insoo Kim Berg, die Lebenspartnerin von Steve de Shazer, hat dies so formuliert: „My job is to find out what they are doing right“. (Berg 2000). Wichtig dabei ist, dass der Berater dem Gefundenen dann auch einen Namen gibt, es explizit benennt. Für uns Menschen gewinnen Dinge und Sachverhalte nur dadurch reale Existenz, dass sie mit einem Namen unterscheidbar gemacht werden von anderem. Klienten, die auf diese Weise Neues entdecken, reagieren dann oft mit: „Oh, so habe ich das noch nie gesehen!“

Meta-Ziele	Werkzeuge	Lösungsbeispiele
Ressourcen identifizieren	sensibilisierende Unterschiedsfragen	Selbst-Wahrnehmung

Tabelle 1

Skalierungsfragen. Manchmal ist es jedoch schwierig, direkte Ausnahmen vom Problem zu finden, also solche Situationen zu identifizieren, in denen das Problem überhaupt nicht besteht. In diesem Fall wird sich der Berater für die *graduellen Unterschiede* im Problemerleben interessieren und herauszufinden versuchen, ob es schon einmal Tage gegeben hat, an denen es *etwas* besser ging – im Unterschied zu solchen Tagen, an denen es ganz schlimm war. Dazu ist eine Variante der Unterschiedsfrage hilfreich, die „Skalierungsfrage“. Sie versucht, das Problemerleben zu skalieren und dadurch Unterschiede bewusst zu machen, die sonst in der sprachlichen Kommunikation verloren gehen. Beispiel: „Stellen Sie sich eine Skala von 1 bis 10 vor, wobei 1 für die Situation steht, in der es für Sie am allerschwierigsten gewesen ist – und die Zahl 10 für den Moment, wo Sie sagen können, ‚Jetzt ist wieder alles gut!‘. Wo auf dieser Skala würden Sie sich gegenwärtig einordnen? ... Hat es schon einmal eine Situation gegeben, in der Sie sich – vielleicht auch nur kurz – auf einem höheren Wert erlebt haben? ... Was ist da anders gewesen? ... Was haben Sie da anders bzw. anderes gemacht als sonst? ...“ Damit werden wieder Ressourcen sichtbar, die solche Unterschiede ermöglichen.

Systemische Fragen. Manchmal erleben sich Klienten so von ihrem Problem überwältigt, dass sie weder Ausnahmen beschreiben können, noch sich auf die Reflexion gradueller Variationen einlassen mögen: Alles ist nur noch Problem! Selbst dann sind ressourcenaufspürende Fragen möglich. Der Berater wird dazu den Klienten zu einer „Sicht von außen“ einladen, ihn also anregen, dass er sich die Situation mit den Augen einer geschätzten Bezugsperson anschaut. Zum Beispiel: „Angenommen, Ihr Freund wäre bei unserem Gespräch mit dabei und ich würde ihn nun fragen, über welche Stärken Sie verfügen, mit denen Sie schwierige Aufgaben schon einmal bewältigt haben, was würde er mir dann wohl sagen?“ Solche systemischen Sichtweisen machen es dem Klienten möglich, aus der Enge seiner „Problemhypnose“ herauszukommen und sich – im Spiegel der anderen – wieder ganzheitlicher zu sehen und sich wieder lebendiger zu fühlen.

Reframing-Fragen. Radikale Lösungsfokussierer werden im Einzelfall nochmals einen Schritt weiter gehen und sogar am Problem selbst mögliche Ressourcen zu entdecken versuchen, zum Beispiel mit der Frage: „Ich überlege mir gerade, wie es wohl sein wird, wenn Sie später einmal auf heute und die heutigen Schwierigkeiten zurückblicken ... Oft gehen wir ja aus schwierigen Lebensphasen gestärkt hervor ... Wenn Sie einmal unter diesem Aspekt die jetzige Situation betrachten ... Was könnte dadurch bei Ihnen stärker werden, wachsen, sich positiver entwickeln?“ Mit einer solchen Frage erhält das „leidige Problem“ eine neue Bedeutung, nämlich als „Herausforderung“ für eine wichtige Neuorientierung bzw. Verhaltensänderung. Und wenn etwas Gutes wachsen und sich entwickeln kann, ist ja schon ein bisschen davon vorhanden – und damit sind wieder die Ressourcen im Blick. Eine Klientin hat diese utilisierende Perspektive so formuliert: „Es passiert immer für etwas Gutes!“

Standardaufgabe der ersten Stunde. An dieser Stelle des Beratungsgesprächs kann vielleicht schon eine erste Hausaufgabe mit dem Klienten vereinbart werden: „Wenn man in seinem Leben etwas verändern möchte, ist es wichtig, zunächst auf das zu schauen, was genau so bleiben soll, wie es ist – nicht dass man an der falschen Stelle ansetzt. Deshalb möchte ich Sie bitten, dass Sie von heute an genau beobachten, was bei Ihrer Arbeit / in ihrer Ehe / in Ihrem Leben ... so läuft, dass Sie damit zufrieden sind

und sich wünschen, dass es so bleibt. Beobachten Sie dabei sowohl ihr eigenes Verhalten als auch die Reaktionen der anderen darauf. Ich bin gespannt, was Sie das nächste Mal berichten werden.“ Mit dieser Standardaufgabe der ersten Stunde“ (de Shazer 1989, 21) wird die Aufmerksamkeit des Klienten umgelenkt: weg von dem, was schwierig und problematisch ist, und hin zu dem, was wertvoll und bewahrenswert erscheint. Wenn Klienten auf diese Weise einmal ihre dunkle Problembürse absetzen, sind sie oft selbst erstaunt, was alles an Positivem sie „besitzen“.

2.5 Von den Ressourcen zur „Lust auf Veränderung“

Ressourcen zu identifizieren und den Klienten dafür zu sensibilisieren, so dass er sein Selbst-Bewusstsein erweitern kann, das ist der eine Schritt im lösungsorientierten Beratungsprozess. Dieses eher passive Wissen dann auch noch „energetisch anzureichern“ und damit geeignete Handlungspläne motivational vorzubereiten, das ist der nächste Schritt im beraterischen Prozess: Ressourcen aktivieren. In der Terminologie von Julius Kuhl (1983) geht es darum, den Klienten von einem Status der „Lageorientierung“ zu einem solchen der „Handlungsorientierung“ zu begleiten.

Komplimente. Das Werkzeug, das der lösungsorientierte Berater hierfür verwendet und das sicherlich das wichtigste Lösungs-Werkzeug überhaupt darstellt, ist die explizite Wertschätzung des Klienten. Es bestehen hier sicherlich Parallelen zur klientenzentrierten Beratung und der dort propagierten „bedingungslosen positiven Zuwendung“ (Rogers 1976, 277). Lösungsorientierte Berater gehen jedoch über eine solche Grundhaltung hinaus und versuchen diese Wertschätzung wirklich aktiv und intensiv zu kommunizieren. Leider hat sich für diese Interventionsform die Bezeichnung „Komplimente machen“ eingebürgert – eine etwas unglückliche Bezeichnung, weil es ja nicht um oberflächliche Freundlichkeiten geht, sondern um die Hervorhebung und Aktivierung von Ressourcen, die dann als eine Art Bausteine für die Zukunft benötigt werden. Der Berater wird dazu alles ansprechen und mit bewundernder Wertschätzung hervorheben, was er beim Klienten an Stärken, Fähigkeiten, Kompetenzen usw. entdeckt hat.

Formulierungen. „Was mich wirklich beeindruckt, ist ... Vor allem möchte ich Ihnen dazu gratulieren, dass Sie ... Es ist einfach phantastisch, wie Sie ... Toll, einfach toll! ... Ich bewundere Ihre ... So etwas ist außergewöhnlich ... Es berührt mich sehr, dass Sie ... Ich kann es kaum glauben, aber Sie haben wirklich ... Das ist eine ganz hervorragende Sache! ... Puh, das hätte nicht jeder geschafft ... Erzählen Sie mir mehr von Ihrer ... Am meisten imponiert mir, dass Sie ... Ich bin begeistert, wenn ich sehe, wie Sie ... Das ist enorm ... Herrlich, das macht mir nochmals deutlich, welche Kraft in Ihnen steckt ... Das ist einzigartig ... Meine Tochter würde jetzt sagen: ‚Cool!‘ Ich möchte ganz besonders Ihrer Fähigkeit danken, die Sie ... Jetzt weiß ich gar nicht, was ich sagen soll, das ist so brilliant!“ usw.

Nonverbale Beratung. Es versteht sich von selbst, dass „Komplimente“ nicht nur verbal kommuniziert werden, *mindestens* genauso bedeutsam sind die nonverbalen Reaktionen des Beraters, also ein bewundernder Blickkontakt, eine zuwendende Körperbewegung, ein tiefes Luft holen, eine Berührung des Unterarms, eine zur Gratulation ausgestreckte Hand usw.

Ganzheitliche Wertschätzung. Und es versteht sich ebenso von selbst, dass nicht nur die Kompetenzen und Ressourcen in dieser Weise wertschätzt werden. Diese stehen zwar verbal im Vordergrund, aber immer und insbesondere ist damit die ganze Person gemeint. „Komplimente machen“ bedeutet letztlich: Zu-Wendung + Zu-Neigung! Man muss den Klienten *innerlich berühren!* Das gilt als die *emotionale Basis* der lö-

sungsorientierten Beratung. In diesem Zusammenhang möchte ich Heinz Hummitzsch zitieren, der am Ende eines hoch wissenschaftlichen Aufsatzes zu den Erfolgsprädiktoren psychologischer Beratung und Therapie folgendes Fazit zieht: „Wenn irgendetwas sicher von der Psychotherapieforschung bestätigt wurde – zum Schluss sei mir die möglicherweise befremdliche ‚Operationalisierung‘ gestattet – dann ist es die Wahrheit des Paulus-Wortes: ‚Wenn ich mit Menschen- und mit Engelszungen redete und hätte die Liebe nicht, so wäre ich ein tönendes Erz oder eine klingende Schelle‘“ (Hummitzsch 1999, 115).

In einer wissenschaftlichen Studie (Allmaier 2002) wurde versucht herauszufinden, welches Beraterverhalten von den Klienten selbst als am hilfreichsten erlebt wird. Dabei kamen die „Komplimente“ ganz klar auf den ersten Platz. Ein Klient drückte das in einem Beratungsgespräch einmal so aus: „Sie glauben gar nicht, wie viel Lob ich verkrafte!“ Die Berater selbst haben manchmal eine gewisse Scheu, dieses Werkzeug intensiv einzusetzen und dadurch das Gespräch von sich aus „emotional anzureichern“. Aber genau das gehört mit zum „Dreh“ der Lösungsorientierung: weg von der sachlich-objektiven Atmosphäre mit einem wissenschaftlich analysierenden und deduktiv planenden Berater, hin zu einer offenemotionalen Zuwendung eines empathisch-begeisterungsfähigen und spontan-kreativen Begleiters. Wer Insoo Kim Berg auf einer ihrer Video-Dokumentationen bei der therapeutischen Arbeit erlebt (z.B. 2000), wird sich der Faszination ihrer Begeisterungsfähigkeit nicht entziehen können. Mit einer außergewöhnlichen Sensibilität versteht sie es, Eigenschaften, Verhaltensweisen oder sonstige Aspekte des Klienten positiv zu konnotieren, um dann mit einem aufrichtig bewundernden „Wow, that’s wonderful!“ oder „Wow, how did you do that?!“ diesen Klienten Mut zu machen, ihre Ressourcen noch mehr zu nutzen und überhaupt sich selbst mehr zu vertrauen. Man nennt sie deshalb auch die „Wow-Frau“. Der Weg von der Ressourcen-Identifizierung zur Lust auf Veränderung lässt sich dann folgendermaßen skizzieren – wiederum im Kontrast zu den Zielen in analytisch ausgerichteten Beratungskonzepten:

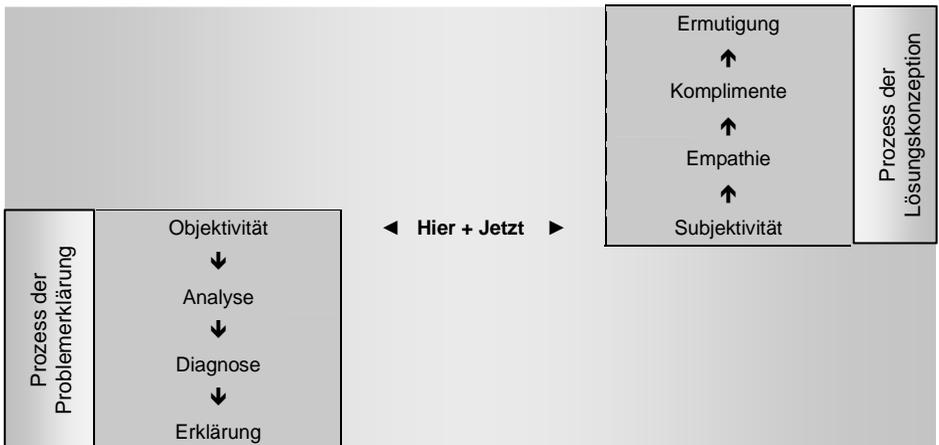


Abb. 2: Intentionen und Effekte der lösungsorientierten Beratung versus einer problemanalyisierenden Konzeptualisierung

Entscheidend beim „Komplimente machen“ ist nun quasi der Nebeneffekt: So wie der Berater den Klienten wertschätzt, sieht sich dieser Klient eingeladen, sich selbst wertzuschätzen.

In der Philosophie von Wilhelm Schmid (2004) gibt es dafür den Begriff der „Selbst-Befreundung“. Entsprechend soll hier von einer „Lösungsspirale der Selbst-Befreundung“ die Rede sein:

Meta-Ziele	Werkzeuge	Lösungsbeispiele
Ressourcen identifizieren	sensibilisierende Unterschiedsfragen	Selbst- Wahrnehmung
Ressourcen aktivieren	mutmachende Komplimente	Selbst-Befreundung

Tabelle 2

Beispiel. Von Lutz Achtert (2003), Psychologe bei einer Agentur für Arbeit, stammt folgendes wunderschöne Gutachten über einen Arbeitslosen, der von seinem letzten Arbeitgeber als „verschroben und leistungsunwillig“ beschrieben wurde – und nun eine geradezu liebevolle, ressourcenorientierte Rehabilitation erfährt (Name und Details verändert, Text gekürzt):

„Wenn Antonio die Laute zur Hand nähme, würde man in ihm vielleicht Bertrand de Born vermuten, jenen provenzalischen Barden, der die Frauenherzen vor einigen Jahrhunderten höher schlagen ließ. Aber Antonio singt nicht, der schlanke junge Mann mit südländischem Aussehen und langen schwarzen Haaren, die er – nachdem er seine barettähnliche Kopfbedeckung abnimmt – sorgsam über dem weit ausladenden Kragen ordnet. Mit seinen schmalen gepflegten Händen zupft er anmutig an seinen Beinkleidern, bevor er Platz nimmt. Naturfarben ist das Leinen, das er trägt. Selbst entworfen sind Hemd, Wams, Jacke und Pluderhose und – stolz ist er – auch selbst genäht. Nach alten Zeichnungen und Berichten – tagelang sitzt er in Bibliotheken und Museen und studiert seine Zeit: Wahrscheinlich um Ludwig XVI herum. Zweihundert Jahre lebt Antonio zu spät. Nein, mit Krankheit oder Realitätsverkennung hat das alles nichts zu tun. Er benennt die Wirklichkeit: Deutschland ist nicht das Land seiner Träume, zu eng sei hier alles. Allerdings sei er finanziell einigermaßen abgesichert. Im Winter habe er ein Dach über dem Kopf, arbeite mit Freude in der Stuhlflechtereier. Nur der Maschinenlärm in der nahen Schreinerei sei ein schrecklicher Ton in seinen Ohren. Nein, seinen Weg gehe er konsequent: Die Errungenschaften unserer Zeit lehne er ab. Ein Bleistift reiche, ein Kugelschreiber wäre unangemessen. In der Nahrungsaufnahme habe er auch seine Grundsätze. Am liebsten bewege er sich zu Fuß in der Landschaft, bei großen Entfernungen akzeptiere er jedoch die Bahn. Auch in einer Nähwerkstatt habe er schon gearbeitet, er sei handwerklich sehr geschickt, dies habe man ihm versichert. Töpfer, Stuhlflechter, Korbmacher und Holzschnitzer, ja, das wäre etwas für ihn. Nur schwere körperliche Arbeit, wie zuletzt in einer Fabrik, könne er kaum leisten.

Die Toskana Deutschlands hier um Freiburg herum im Dreiländereck gefalle ihm, wegen des milden Klimas und der freundlichen Menschen, hier wolle er einige Zeit bleiben. Die Leute in der Arbeitsagentur seien freundlich. Sein Vermittler sei auch freundlich, aber er dränge so. Er meine, Antonio sei doch so klug und lernfähig und handwerklich so geschickt, er solle doch eine Ausbildung machen. Aber das könne er sich noch gar nicht vorstellen. Da müsse die Zeit noch reifen. Vielleicht später ... Und wenn Antonio wieder – wie täglich – durch die Fußgängerzone Freiburgs schreitet, dann drehen sich nur die Touristen um und schauen ihm verwundert nach, dem Mann aus dem Klassizismus oder doch aus dem Rokoko? Einheimische kennen ihn schon und tolerieren ihn, freundlich schaut er drein, eine außergewöhnliche Persönlichkeit ...“

2.6 Mit Hausaufgaben die Veränderung „verschreiben“

Schließlich geht es in der lösungsorientierten Beratung um die Planung von konkretem lösungsorientiertem Tun des Klienten – in der Regel als ein Mehr von dem, was in den explorierten Ausnahmen vom Problem sichtbar geworden ist. Die Verhaltenssequen-

zen, die der Klient in solchen Zeiten praktiziert, sind offensichtlich Bestandteil des Lösungsmusters. Genau das gilt es im Rahmen einer Hausaufgabe dem Klienten zu „verschreiben“: „Tu‘ mehr von dem, was funktioniert!“ Und genau dieser Appell steht für das konkrete und zugleich *generelle* Ziel der lösungsorientierten Beratung.

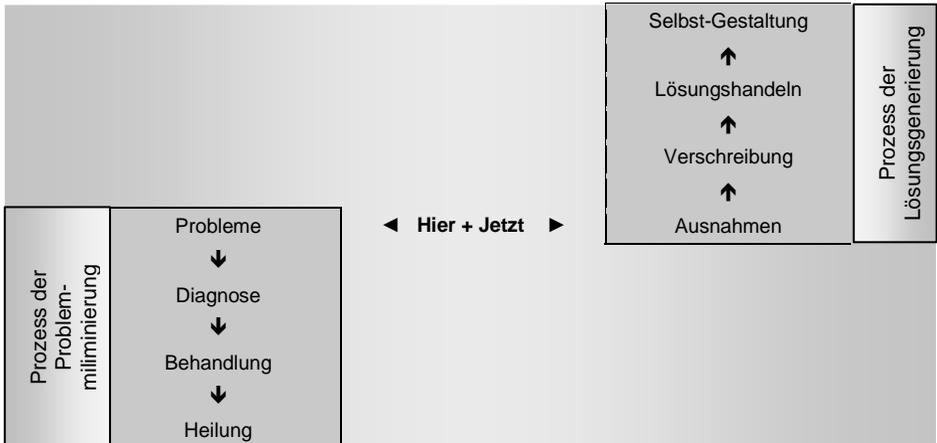


Abb. 3: Prozessmodell der Lösungsgenerierung versus einer problemeliminierenden Vorgehensweise

Es kann im Einzelfall aber auch angezeigt sein, etwas anderes auszuprobieren. Das wird der Berater allerdings nicht in Form einer direkten Anweisung vermitteln, vielmehr wird er zu einem probeweisen „Tun als ob“ einladen, um einfach bestimmte Ressourcen, die zuvor als solche identifiziert worden sind, noch besser zu „trainieren“. Auf diese Weise ist für den Klienten ein mehr spielerisches Vorgehen möglich – ohne Misserfolgsangst. Er tut ja nur „als ob“ – und macht damit aber doch einen ersten Schritt in einem Veränderungsprozess. Und damit kann das systemische Prinzip greifen, wonach kleine Veränderungen oft weit reichende Auswirkungen haben. Die Hausaufgabe lautet in diesem Fall: „Tu‘ etwas ander(e)s!“

Wunderfrage. Ein alternativer Zugang zu einem „Tu‘ etwas ander(e)s!“ kann über die „Wunderfrage“ gewonnen werden, die geradezu als das Markenzeichen der lösungsorientierten Beratung gilt:

„Stellen Sie sich vor, eines nachts, während Sie schlafen, geschieht ein Wunder, einfach so (Schnippen mit den Fingern) ... Und das Probleme, das Sie hierher in die Beratung geführt hat, ist verschwunden, einfach weg ... Wenn Sie nun morgens aufwachen, wissen Sie natürlich nicht, dass dieses Wunder geschehen ist, Sie haben ja geschlafen. Aber Ihr Verhalten ist plötzlich irgendwie anders ... An welchen Verhaltensweisen werden Sie erkennen, dass ein solches Wunder geschehen ist? Was werden Sie dann tun, was Sie gegenwärtig noch nicht tun?“

Mit dieser „hypothetischen Lösung“ gelangt der Berater wieder zu solchen Verhaltenssequenzen, die Bestandteil des Lösungsmusters sind und sich so zu einer entsprechenden „probeweisen Verhaltensverschreibung“ eignen.

Selbst-Gestaltung. All das wird – wie gesagt – in Form von Hausaufgaben ausgehandelt und vereinbart. Sie bringen den Klienten dann wieder hinaus in seinen eigentlichen

Lebenskontext. Und sobald Veränderung erst einmal in Gang gekommen ist, wird der Klient von selbst damit weitermachen, denn er will ja die Lösung. Es ergibt sich so ein systemischer Welleneffekt, eine „Lösungsspirale der Selbst-Gestaltung“.

Meta-Ziele	Werkzeuge	Lösungsbeispiele
Ressourcen identifizieren	sensibilisierende Unterschiedsfragen	Selbst-Wahrnehmung
Ressourcen aktivieren	mutmachende Komplimente	Selbst-Befreundung
Ressourcen utilisieren	aktivierende Hausaufgaben	Selbst-Gestaltung

Tabelle 3

2.7 Veränderungen verstärken: Fortschritts-Screening

Die weiteren Beratungssitzungen sehen dann so aus, dass der Berater sich immer wieder darauf konzentriert und hartnäckig nachfragt, was der Klient – als Folge der vereinbarten Hausaufgaben (oder durch irgendwelche anderen Umstände) – an Positivem zu berichten weiß, um die darin sichtbar werdenden Ressourcen wieder wertschätzend hervorzuheben und ggf. mit neuen Hausaufgaben dann zu einem „Mehr davon“ einzuladen. Manchmal kann schon allein die Tatsache, dass es nicht schlechter geworden ist, ein Kompliment wert sein. Wichtig dabei ist, wirklich jede positive Veränderung zu beachten, auch wenn dazu das „Vergrößerungsglas“ notwendig sein sollte. Selbst kleinste Veränderungsschritte werden als Beweis dafür genommen, dass ein Lösungsprozess begonnen hat. Es setzt sich so von Sitzung zu Sitzung eine Erfolgsgeschichte fort – und der Klient wird immer mehr zu dieser Geschichte.

Gleichzeitig wird sich der Berater dafür interessieren, wie groß diese Veränderungen vom Klienten selbst eingeschätzt werden – um dann zu entscheiden, ob ein weiteres „Veränderungs-Briefing“ angezeigt ist, oder ob der Klient sich schon sagen kann: „Jetzt ist es gut!“. Dazu eignet sich wieder eine Skalierungsfrage:

„Angenommen, die Ziffer 1 steht dafür, wie Ihr Leben ausgesehen hat, als wir uns das erste Mal gesehen haben, und die Ziffer 10 dafür, wie es am Ende unserer Gespräche aussehen sollte: Wo stehen Sie dann Ihrer Meinung nach heute?“

Erlebt sich der Klient bei 8 oder gar 9 angekommen, ist es Zeit, über die Beendigung der Beratung zu sprechen. Lösungsorientierte Berater verstehen sich als Kurzzeit-Begleiter – voller Respekt vor der Autonomie des Klienten. Oft ist es sogar hilfreich, dem Klienten noch ein Stück Lösungsarbeit ganz in eigener Regie zu überlassen.

2.8 „Gelöst!“ – das Ende der Beratung

In den Lehrbüchern zur psychologischen Beratung wird meist ausführlich auf den richtigen Beginn einer solchen Zusammenarbeit eingegangen, zum Beispiel unter den Stichworten „Überweisungskontext“, „Synchronisation“ oder „Kontraktbildung“ (u.a. Schlippe & Schweitzer 1996). Die Themen „Beendigung“ und „Verabschiedung“ dagegen erfahren in der Regel eine weit geringere Beachtung. Der Berater vertraut einfach darauf, dass der Klient sich inzwischen auf einem guten Weg befindet, und dass das, was als Veränderung begonnen hat, dem systemischen Prinzip gemäß weiter wachsen wird. Milton Erickson hat in diesem Zusammenhang einmal das Bild von einem Schneeball benutzt, der einen Hang hinunterrollt und dabei immer mehr an Volumen gewinnt (de Shazer 1992, 99).

Abschiedsgeschenk. Auch lösungsorientierte Berater sehen das so. Und doch gibt es einen wichtigen Unterschied. Der besteht nicht nur darin, dass die Entscheidung des Klienten, nun seinen Weg wieder alleine zu gehen, mit sehr viel Wertschätzung bedacht wird. Darüber hinaus gilt es, ein „Abschiedsgeschenk“ zu finden. Im allgemeinen sollen Geschenke Freude bereiten und Verbundenheit ausdrücken. Hier, am Ende einer Beratung, stehen sie außerdem für ein „Danke“ für die Kooperation, für ein Hervorheben dessen, was an Gutem entstanden ist, und insbesondere für ein Mut-Machen für das, was kommen wird. Solch ein Geschenk kann in einer besonderen Geste des Beraters bestehen, durch einen inspirierenden Text oder einen konkreten Gegenstand symbolisiert werden, als zusätzliche „Beratungsstunde der Freude“ seinen Ausdruck finden usw. So vielfältig die äußere Form sein mag, die Intention ist immer dieselbe, nämlich etwas Wichtiges festzuhalten: eine ermutigende Idee, eine positive Emotion, eine veränderungswirksame Motivation.

Ich überlege mir, welches Geschenk ich an dieser Stelle *Ihnen* machen könnte, noch nicht als Abschiedsgeschenk, sondern einfach so ...Nun weiß ich gar nichts von Ihnen, außer, dass Sie meinen Überlegungen und Darstellungen bis hierher gefolgt sind ... Das macht mir Mut, etwas als Geschenk auszuwählen, das ich selbst sehr mag, nämlich ein Gedicht der Lyrikerin Hilde Domin (1992, 12):

„Das Wichtigste ist,
die Welt zum Menschlichen hin zu verändern:
nicht durch Ideologien,
sondern indem der einzelne,
wo Hilfe nötig ist,
das Schicksal eines einzelnen
zum Besseren wendet.“

Matrix der lösungsorientierten Beratung. Damit ergibt sich nun folgende Gesamt-Matrix zu den Zielen, Mitteln und Effekten der lösungsorientierten Beratung:

Meta-Ziele	Werkzeuge	Lösungsbeispiele
Ressourcen identifizieren	sensibilisierende Unterschiedsfragen	Selbst-Wahrnehmung
Ressourcen aktivieren	mutmachende Komplimente	Selbst-Befreundung
Ressourcen utilisieren	aktivierende Hausaufgaben	Selbst-Gestaltung
Ressourcen erweitern	erfolgsverstärkende Geschenke	Selbst-Erweiterung

Tabelle 4

Definition. An dieser Stelle möchte ich eine zusammenfassende Definition der lösungsorientierten Beratung versuchen: Grundlegend ist die Überzeugung des Beraters, dass jeder Mensch über vielfältige Kompetenzen und Ressourcen verfügt, um damit nicht nur die alltäglichen Herausforderungen des Lebens zu bewältigen, sondern auch einen sinnerfüllten Lebensentwurf zu realisieren. Manchmal verlieren Menschen diese Kompetenzen und Ressourcen aus ihrer Aufmerksamkeit, was im Weiteren dazu führen kann, dass wichtige Bedürfnisse zu kurz kommen. Diese Situation wird meist mit dem Begriff „Problem“ umschrieben. Berater können beim Suchen und Wiederentdecken relevanter Kompetenzen und Ressourcen helfen, und zwar so, dass Klienten

wieder in der Lage sind, mit ihren eigenen Mitteln etwas zu lösen. Auf diese Weise werden sie nicht nur aktuell erfolgreich sein, sondern sich auch in der Zuversicht bestärkt fühlen, überhaupt Probleme gut bewältigen zu können. Der Berater wird sich bei all dem auf das minimal Notwendige beschränken, also lediglich etwas anstoßen, aber nicht bis zur Vollendung managen – und entsprechend wird er sich so schnell wie möglich wieder entbehrlich machen.

2.9 Ein bisschen Lösungs-Theorie

Ich denke, Beratungstheorien und Therapiekonzepte sind immer Kinder ihrer Zeit, indem sie aktuelle Bedürfnisse der Gesellschaft aufgreifen und hierfür pragmatische Antworten anbieten. Und wenn diese sich dann tatsächlich als nützlich erweisen, gewinnen sie gesellschaftsprägenden Einfluss. Das galt für den großen tiefenpsychologischen Entwurf eines Sigmund Freud (mit dem Fokus auf den Dynamiken des Unbewussten) ebenso wie für die verhaltenstherapeutischen Paradigmen eines John B. Watson (mit dem Fokus auf den Möglichkeiten des Lernens) oder den klientenzentrierten Ansatz eines Carl R. Rogers (mit dem Fokus auf den emotionalen Erlebnisinhalten). In einer Welt, in der Bedrohungen durch Probleme, Konflikte, Krisen, Kriege und Katastrophen für den Einzelnen immer bewusstseinsnaher werden, nicht zuletzt über eine globalisierte Medienwelt tagtäglich vermittelt, wächst in gleichem Maße der Wunsch nach Deeskalation, nach Verträglichkeit, nach Gerechtigkeit, nach Frieden. Lösungsorientierung steht so für eine tiefe Sehnsucht der Menschen. Wenn man hier einen Fokus benennen wollte, dann wäre es der auf Zuversicht und Mut.

Außerdem: In modernen Ego-Gesellschaften hat Beratung ganz allgemein Konjunktur, und zwar dadurch, dass sie Erfahrungsraum für eine konkurrenzlose Nähe und Geborgenheit bietet: Beratung als Rückzugsmöglichkeit aus einem permanenten Leistungsanforderungs-Kontext.

Wenn die lösungsorientierte Beratung – so wie von mir behauptet – tatsächlich ein Kind ihrer Zeit ist, dann muss sie sich natürlich messen lassen am aktuellen *wissenschaftlichen* Standard. Kann sie hier wirklich mithalten?

Unter diesem Aspekt kommt man nicht um die gegenwärtig viel beachtete Hirnforschung herum, wobei neurobiologische und neuropsychologische Experten wie Manfred Spitzer (2002), Günter Schiepek (2003), Klaus Grawe (2004), Antonio R. Damasio (2005), Wolf Singer (2006), Ernst Pöppel (2006), Gerald Hüther (2006) oder Gerhard Roth (2007) im Mittelpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit stehen. Im Folgenden sollen beispielhaft die Überlegungen von Gerald Hüther etwas näher dargestellt werden. Sie zeichnen sich meines Erachtens dadurch aus, dass sie ausgesprochen praxisbezogen formuliert sind – so auch der Titel seines Bestsellers: „Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn“ (2001).

Gerald Hüther. Er hat Biologie studiert, sich in Medizin habilitiert, am Göttinger Max-Planck-Institut geforscht; seit 1989 leitet er die Abteilung für neurobiologische Grundlagenforschung an der Psychiatrischen Klinik der Universität Göttingen. Er ist also Neurobiologe, und doch möchte ich ihn als *Neuropsychologen* bezeichnen. Er unterscheidet sich nämlich von all seinen Kollegen dadurch, dass er sich nicht auf die biologischen Funktionsanalysen des Gehirns beschränkt, so wie sie mit Hilfe der bildgebenden Verfahren (z.B. funktionelle Magnetresonanztomografie) möglich geworden sind,

sondern in einer sehr differenzierten Weise auch psychologisch-systemische Aspekte in seine wissenschaftlichen Interpretationen mit einbezieht.

Teufelskreis der Angst. Beispielsweise kommt er mit Blick auf unsere Leistungsgesellschaft zu dem Schluss: „Wir nutzen unser Gehirn einseitig dazu, um in immer kürzerer Zeit immer spezifischere Leistungen in immer effizienterer Weise zu erbringen“ (2006 b). Eine solche Nutzung bzw. eine solche gesellschaftliche Ideologie führt allerdings häufig zu Erfahrungen der Angst: die Angst, den Anforderungen nicht zu genügen, etwas falsch zu machen, zu versagen, sich und andere zu enttäuschen. Das ist Stress pur. Das Computer-Bild eines sich im akuten Stress befindlichen Gehirns zeigt, dass die meisten Areale hoch aktiv sind, sich quasi in Aufruhr befinden. Das hat natürlich Folgen – für die Funktionalität des Gehirns, für die Befindlichkeit des Einzelnen, für die Lebensqualität einer Gesellschaft. Ein solches Gehirn, das unter starker Angst-Belastung steht, ist in seiner Funktionsfähigkeit dramatisch verschlechtert, es kann keine komplexen Aufgaben mehr bewältigen!

Inzwischen ist neurobiologisch sogar nachgewiesen, dass unter anhaltender Stressbelastung und permanent hohem Cortisol-Spiegel im Blut die neuronalen Verschaltungen atrophieren, das heißt, die betroffenen Zellen (insbesondere im Hippocampus) reduzieren ihre Fortsätze, ziehen sich regelrecht aus dem neuronalen Netzwerk zurück (Hüther 2006 b). Damit kommt es leicht zu einem problematischen *circulus vitiosus* – bestehend aus Angst, funktionaler Beeinträchtigung, tatsächlicher Misserfolge, verstärkter Angst, noch schlechterer Funktionalität, noch größerer Misserfolge usw. Solche wiederholten und sich aufschaukelnden Erfahrungen hinterlassen neuronale Spuren im Gehirn – und etablieren schließlich ein entsprechendes Problem-Verhaltensmuster, zum Beispiel in Form von generalisierten Ängsten, Depressionen, Regressionen, Somatisierungen, Dissoziationen usw.

Engelskreis der emotionale Sicherheit. Gerald Hüther (2006 b) beschreibt aber zugleich den Gegenspieler der Angst, nämlich die „emotionale Sicherheit“. Diese ist im Bewusstsein präsent durch folgende drei grundlegende Erlebensdimensionen:

- das Vertrauen in sich selbst und die eigenen Fähigkeiten, also dass man es selbst schaffen kann (Selbstwirksamkeit),
- das Vertrauen in andere, die mir helfen, wenn ich selbst nicht mehr weiter weiß (Bindungssicherheit),
- und das Vertrauen in das Leben, dass es sinnvoll ist – und es deshalb für Probleme immer auch Lösungen gibt (Sinn-Orientierung).

Meta-Ressourcen. Wiederum belegen neurobiologische Studien, dass genau die Gehirnareale, die unter Angst quasi „heiß laufen“, unter der Erfahrung von Vertrauen, zum Beispiel durch die Gegenwart einer vertrauensvollen Bezugsperson, in ihrer Aktivität wieder heruntergefahren werden. In diesem dreidimensionalen Vertrauensstatus verfügt der Betreffende wieder über die volle Funktionalität seines Gehirns und der dort angelegten Ressourcen. Dann auch befindet sich das Gehirn in einem lernoffenen Status und kann neue neuronale Verschaltungen aufbauen.

Selbstvertrauen, Bindungssicherheit und Sinn-Bewusstsein – „das sind die drei Säulen, die wir alle brauchen, um Neues hinzulernen zu können, uns auf Neues einlassen zu können, um offen zu werden für das, was es in der Welt zu entdecken gibt“ (Hüther

2006 b). Man kann diese drei Säulen auch als die „Meta-Ressourcen“ des Menschen bezeichnen.

Gerald Hüthers Credo. Angesichts dieser neuropsychologischen Dynamiken macht sich Gerald Hüther zum engagierten Fürsprecher für eine „Vertrauensgesellschaft“ – und wirbt für eine vertrauensfördernde Erziehung der Kinder ebenso wie für einen beziehungsintensiveren Lebensstil der Erwachsenen. Das Gehirn ist ganz offensichtlich ein soziales Konstrukt, so dass folgendes gilt: „Alles, was die Beziehungsfähigkeit von Menschen verbessert, ist gut fürs Gehirn und gut für diese Gesellschaft“ (Hüther 2006 b). Das ist Gerald Hüthers wichtigste Botschaft.

Lösungsorientierte Neuropsychologie. Nun stellt sich die Frage, inwieweit die Konzepte der lösungsorientierten Beratung kompatibel sind zu dieser „Neuropsychologie des Vertrauens“. Die Vorgabe von Gerald Hüther ist klar: Die Wirksamkeit von psychologischer Beratung muss sich daran messen lassen, inwieweit sie die Vertrauensfähigkeit fördert, also Selbstwirksamkeit stärkt, Bindungssicherheit intensiviert und innere Orientierung unterstützt. Tun das lösungsorientierte Berater? Machen sie die Klienten tatsächlich „neuropsychologisch stark“, um so aus der aktuellen Problemsituation heraus wachsen zu können?

Wenn man unter diesem Aspekt die „Matrix der lösungsorientierten Beratung“ sogenannten neuropsychologisch auswertet, ergibt sich folgendes Effekte-Muster:

Werkzeuge der Beraters	Erfahrungen des Klienten	Effekte nach Gerald Hüther
Ressourcen-Fragen	Eigene Stärken erkennen	Vertrauen in sich selbst
Person-Komplimente	Wertschätzung erhalten	Vertrauen in andere
Hausaufgaben	Erfolge erleben	Vertrauen in das Leben
Geschenke	Verbundenheit spüren	Vertrauen in Beziehungen

Tabelle 5

Diese Übersicht verdeutlicht: Lösungsorientierte Beratung ist eine beziehungsintensive Interaktion, um Autonomie zu fördern. Dass die über Hausaufgaben vermittelten Aktivitäten tatsächlich veränderungswirksam sind, wird in der Sprache der Neuropsychologie so ausgedrückt: „Das Gehirn ist ein Organ, das sich den jeweiligen Nutzungsbedingungen anpasst, und das ein ganzes Leben lang ... Das Gehirn ist das anpassungsfähigste Organ überhaupt, das wir haben“ (Hüther 2006 b).

Neuronales Lernen. Aber, und das gilt es bei beraterischen Interventionen zu beachten: Bei einem neuartigen Input wird das Gehirn immer Verknüpfungen herzustellen versuchen mit schon vorhandenen Informationen – und nur wenn Neues mit einem bereits vorhandenen neuronalen Muster überlappt, ist Lernen im Sinne von Verhaltensmodifikation möglich. Dann nämlich wird das Vorhandene quasi geöffnet und entsprechend modifiziert. Lernen stellt aus der Sicht der Neuropsychologie also immer einen Prozess der *Erweiterung* dar (Hüther 2006 c).

Genau das macht den lösungsorientierten Ansatz mit seiner Suche nach den „Ausnahmen vom Problem“ so wirksam. Bei den Ausnahmen handelt sich ja um Verhaltensmuster, die im Verhaltensrepertoire des Klienten ansatzweise schon vorhanden

sind und die deshalb erweitert werden können. So kommt der Klient quasi von der „kleinen Lösung“ zur „ganzen Lösung“ – und kann damit in seiner Autonomie wachsen.

Spiegelneurone. Erweiterte Erklärungskonzepte ergeben sich durch die Entdeckung der sogenannten „Spiegelneurone“. Ausgehend von den Untersuchungen am Institut für Humanphysiologie der Universität Parma unter Giacomo Rizzolatti konnte der Freiburger Neurobiologe Joachim Bauer (2005) nachweisen, dass allein die Beobachtung, wie sich eine andere Person verhält, im Beobachter genau das neurobiologische Programm aktiviert, das bei einer analogen Verhaltensweise des Beobachters selbst zur Ausführung käme. Auf die Situation der psychologischen Beratung bezogen, stellt sich dann die spannende Frage, welches Verhalten des Beraters wohl besonders geeignet ist, um beim Klienten solche neuronalen Verhaltensmuster zu verstärken, die ihn lösungskompetenter machen. Darauf soll im übernächsten Kapitel ausführlich eingegangen werden.

Neuropsychologisches Fazit. Am Ende der Diskussion dieser neuropsychologischen Fakten formuliert Gerald Hüther ein Fazit, das Heinz Hummitzsch voll und ganz bestätigt, wobei „Therapie“ hier mit „Beratung“ gleichzusetzen ist:

„Therapie heißt, dass man Menschen in neue Erfahrungsräume führt, in denen sie das Gefühl haben, dass sie wachsen dürfen und dass sie verbunden bleiben dürfen. Das einzige Prinzip, was wir Menschen haben, das beides möglich macht, nämlich wachsen zu dürfen und verbunden zu bleiben, ist die Liebe“ (Hüther 2006 a).

3. Von den Ideen zur Praxis

Nun möchte ich Ihnen aus der Praxis der lösungsorientierten Beratung berichten, und zwar mit einem inzwischen geradezu klassischen Beispiel, das mich damals sehr berührt hat und auch heute noch berührt, wenn ich mir die Videoaufzeichnung ansehe.

3.1 Insoo Kim Berg arbeitet mit einer Problemfamilie

Im Mai 2000 war Insoo Kim Berg in Würzburg gewesen und hat einen dreitägigen Workshop veranstaltet: „Lösungsorientiertes Arbeiten mit Familien mit Kindern“. Höhepunkt dieses Workshops war die Live-Demonstration eines Beratungsgesprächs mit einer Familie. Eingeladen hatte Georg Geißler, der psychologische Berater dieser Familie. Er brachte auch die wichtigsten Vorinformationen ein (während die Familie draußen noch wartete) und stellte die verschiedenen Probleme dar, mit denen das Zusammenleben von Vater, Mutter und sieben Kindern belastet war: Die älteste Tochter schwerhörig, eine Tochter und ein Sohn lernbehindert, eine Tochter verhaltensgestört, die beiden jüngsten Söhne, Zwillinge, hyperaktiv. Während die Workshopteilnehmer sich vielleicht noch detailliertere Informationen zur Problemgenese und Problemdynamik gewünscht hätten, kommt Insoo Kim Berg schon nach wenigen Minuten zu der ebenso freundlichen wie entschiedenen Feststellung: „Es ist genug Information für mich!“ Nun wendet sie sich an die Workshopteilnehmer und lädt sie als Mit-Berater ein: „Bitte beobachten Sie alles Positive, was im Laufe der Sitzung passiert, weil ich ja nicht alles mitkriegen kann!“ Und das verbindet sie mit dem eigenen Anspruch: „Ich möchte, dass aus diesem Treffen etwas Positives entsteht!“ Damit ist zugleich ein Beratungsziel definiert, das in dieser Form als generelles Ziel von lösungsorientierten Beratungen gelten kann.

Herstellen von Kooperation. Jetzt betritt die Familie die Bühne, nimmt im Stuhlkreis Platz – alle mit ernster Miene. Nur eine strahlt, Insoo Kim Berg, und sie schenkt jedem einen freundlichen Augengruß. Als alle sitzen, geht sie auf den Vater zu: „Sie sind bestimmt der Vater ...“ und fragt ihn nach seinem Beruf, wie ihm dieser gefällt, wie lange er ihn schon macht ... und würdigt all seine Antworten mit bewundernden Reaktionen. Neben ihm sitzt der zweitälteste Sohn, und mit ihm beginnt die Befragung der Kinder, wobei Insoo Kim Berg in die Hocke geht, um auf Augenhöhe mit einem nach dem anderen sprechen zu können, und zwar immer mit denselben Fragen: „Wie ist dein Name?“ und „In welchem Schulfach bist du am besten?“ Alle Antworten werden von Insoo Kim Berg begeistert aufgenommen: Wow!, Good!, Oh!, Wonderful!, Ahh!, Great!, O.K.!, Very smart!, Hmm! usw. Jedes Familienmitglied erfährt schon in diesen ersten Minuten eine ausgesprochen wohlwollende Zuwendung und wertschätzende Bewunderung. Man sieht, wie die Mutter eine immer selbstbewusstere Sitzhaltung einnimmt. Nach der begeisterten Frage von Insoo Kim Berg, wie sie denn eine so große Familie manage, berichtet sie voller Stolz, dass wirklich alle engagiert bei den häuslichen Arbeiten mithelfen. In der großen Aufmerksamkeit, mit der die Familienmitglieder einander beobachten, registriert jeder dieses Lob der Mutter. Als Workshopteilnehmer geht einem spontan durch den Kopf:

„Eine tolle Familie mit vielen Ressourcen!“ Damit ist eine wichtige Idee des lösungsorientierten Denkens realisiert, nämlich die Sensibilisierung für das, was gut ist und gut funktioniert. Und wenn etwas gut funktioniert, kann man mit einem Mehr desselben die Dinge vielleicht sogar noch verbessern ...

Nach dieser Runde des Sich-bekannt-Machens und Miteinander-warm-Werdens startet Insoo Kim Berg mit der eigentlichen „Arbeit“. Zuerst schaut sie nochmals reihum, nimmt mit jedem einen kurzen Augenkontakt auf, begleitet von einem zuwendenden Lächeln, um dann den Ablauf des weiteren Gesprächs zu skizzieren: Sie möchte in den nächsten 30 bis 40 Minuten die Familie näher kennen lernen, dann ist eine Pause von etwa 10 Minuten vorgesehen, in der sie sich mit den Workshopteilnehmern gerne beraten würde, um anschließend die Familie wieder auf die Bühne zu bitten und ihr das zurückzumelden, was all diese hervorragenden Beobachter (mit Fingerzeig auf das Auditorium) der Familie sagen möchten. Die Familie reagiert sichtlich neugierig auf das, was nun kommen wird.

Gewinnung von Lösungsperspektiven. Insoo Kim Berg nutzt diese Aufmerksamkeit für eine Skalierungsfrage, die sie mit sehr anschaulicher Gestik formuliert: „Stellen Sie sich eine Skala vor, die von 1 bis 10 reicht ... Von hier bis hier ... Die 10 steht dafür, dass das Leben der Familie rundum gut funktioniert ... Die 1 steht für das Gegenteil, nämlich dass das Leben in der Familie ganz schrecklich ist ... Wo zwischen diesen beiden Extremen denken Sie bzw. denkt ihr, dass sich die Familie heute befindet?“

Es geht hier um eine Bestimmung der subjektiven IST-Lage, die man als Berater braucht, um von da aus dann im Verlaufe der weiteren Beratung den Unterschied machen zu können zu dem, was als Beratungsziel oder einfach als „Lösung“ gelten kann. In diesem Sinne bedeutet Beratung, Unterschiede bewusst machen. So ist jeder von der Familie um seine Sicht der Dinge, um die Beschreibung seines Erlebens gebeten. Während die Eltern sich spontan auf die 7 festlegen, tun sich die Kinder sichtlich schwer mit der Einladung, einfach ihre Meinung zu sagen. Aber Insoo Kim Berg lächelt mit ihrer ganzen Herzlichkeit und schaut abwartend reihum. Etwas zögerlich nennt ein

Kind die 8, ein anderes sogar die 9. Das macht Insoo Kim Berg so begeistert, dass sie gleich eine zweite, weiterführende Frage anschließt: „Wenn sich die Familie so entwickeln würde, dass sie sich noch mehr der 10 annähert, was wäre dann anders als heute?“

Das ist wieder eine typisch lösungsorientierte Frage, mit der nun detailliert das Ziel der Beratung, sozusagen die SOLL-Lage, aus der Sicht der Beratungspartner erkundet wird. Die Mutter ergreift daraufhin das Mikrofon und erklärt, dass es dann mit den drei Sorgenkindern, den drei Jungen, besser gehen würde, dass sie dann zum Beispiel ruhiger wären. Sofort hält Insoo Kim Berg fest, dass dies die Kinder aber offensichtlich schon könnten, denn im Augenblick seien sie ja wirklich sehr ruhig. Offen räumt eines der angesprochenen Kinder ein, dass es zu Hause doch manchmal anders sei.

An dieser Stelle könnte Insoo Kim Berg mit der Familie zusammen die Bedingungen zu erkunden versuchen, die das Auftreten des gewünschten Verhaltens begünstigen, zum Beispiel mit einer Kontext-Frage wie: „Was ist in solchen Situationen, in denen sich die Kinder ruhiger verhalten, anders als sonst?“ Und wenn man diese Bedingungen kennt, kann man im nächsten Schritt überlegen, wie sie sich häufiger „herstellen“ lassen.

Insoo Kim Berg entscheidet sich jedoch, zuerst noch nach weiteren Lösungsspuren Ausschau zu halten, also die Sicht auf Lösungsressourcen zu erweitern. Dazu verweist sie nochmals auf die zuletzt gestellte Frage und lädt die Familie wieder zu einem inneren Suchprozess ein: „Was wäre *noch* anders?“ Dieses „Was wäre *noch*?“ ist die am häufigsten verwendete Frage in einem lösungsorientierten Beratungsprozess. Sie wird bei der Erkundung von Ressourcen immer wieder, und das mit liebevoller Penetranz, gestellt. Damit gewinnen eben Lösungsressourcen Kontur, die sonst leicht im „Elendsbrei des Problems“ untergeht.

Erneut fühlt sich die Mutter angesprochen und ergänzt: „Dann würden die Kinder weniger miteinander streiten.“ Eine Beschreibung von dem, was dann nicht wäre, ist allerdings wenig hilfreich, wenn man nach Verhaltensweisen sucht, die lösungsgeeignet sind. Also hakt Insoo Kim Berg nach, was dann *stattdessen* wäre. Mutter: „Dann würden die Kinder besser aufeinander und auch auf die Eltern hören.“ Sofort schaltet Insoo Kim Berg von dieser Zukunftsperspektive wieder um auf die Gegenwart, also auf das, was heute schon ist: „Zu wie viel Prozent der Zeit hören die Kinder jetzt schon zu?“ Die Mutter: „50%.“ Insoo Kim Berg: „Das ist schon ganz gut!“

Damit hat sie eine weitere Lösungsspur gefunden, das heißt, es ist ein konkretes wünschenswertes Verhalten beschrieben, das manchmal schon auftritt (so wie eine „Ausnahme“), aber nach Meinung der Beteiligten *noch* nicht oft genug.

An dieser Stelle des Beratungsgesprächs wird ein weiteres Lösungswerkzeug deutlich, nämlich als sich der Vater wieder in das Gespräch einbringt und dem zustimmt, was seine Frau gerade gesagt hat. Insoo Kim Berg nutzt diese Gelegenheit für ein *Kompliment*: „Sie haben viel Übereinstimmung, Sie sehen viele Dinge ähnlich. Sie sind ein gutes Team!“ Spannend dann, als die Mutter daraufhin einwendet: „Manchmal auch nicht!“ Viele Berater würden sich dadurch eingeladen sehen, dieser Problemspur genauer nachzugehen. Insoo Kim Berg lässt sich aber nicht ablenken, sondern bemerkt lediglich: „Natürlich, natürlich“ – und geht wieder auf Lösungskurs: „Was hat Ihnen bislang geholfen, auf dem Weg in Richtung 10 voranzukommen?“ Diese Frage bringt viel Lebendigkeit in die ganze Familie, indem jeder von positiven Erfahrungen berichten

kann. Dabei gerät dann ein Kind in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit, und Insoo Kim Berg interessiert sich dafür, wie dieses Kind noch mehr Unterstützung durch die Familie finden könnte. Wieder werden viele positive Verhaltensmuster deutlich, auf die alle Familienmitglieder stolz sein können: „Vieles funktioniert sehr gut, toll!“

Diese Wahrnehmungssensibilisierung für eigene Ressourcen wird gepaart mit einer Wahrnehmungssensibilisierung für kommunikatives Geschehen: „Wenn dieses Kind glücklich ist, woran kann man dies sehen?“ Eines der Kinder strahlt – und alle anderen lächeln, weil es so offensichtlich ist, und der Vater streicht liebevoll über den Kopf seines zweitältesten Sohnes.

Nachdenkpause. Inzwischen sind 40 Minuten vergangen und Insoo Kim Berg spürt, dass sie die bewundernswerte Aufmerksamkeit der Kinder nicht überfordern darf. Also schlägt sie eine Pause vor. Das wird in der lösungsorientierten Beratung als wichtige Zäsur gesehen, um einerseits dem Berater die Möglichkeit zu geben, sich nochmals alles in Ruhe durch den Kopf gehen zu lassen und eine geeignete Lösungsintervention zu formulieren, und um andererseits die Klienten in eine Erwartungshaltung zu bringen, die sie auf diese Lösungsintervention neugierig macht und so eine innere Umschaltung mit einer erhöhten mentalen Empfänglichkeit bewirkt. Man nennt diesen Beratungsabschnitt die „Nachdenkpause“. Insoo Kim Berg: „Ich denke, dass ich jetzt schon ganz viele Informationen habe, so dass wir jetzt 10 Minuten Pause machen können.“ Während die Familie den Raum verlässt, wendet sich Insoo Kim Berg wieder dem Auditorium zu, um Rückmeldungen zu den positiven Beobachtungen einzuholen, so wie dies ja eingangs vereinbart worden war.

Es ist faszinierend, wie viel Spaß Beratung machen kann, wenn man sich auf die Stärken der Klienten konzentriert, jedenfalls berichten die Workshopteilnehmer begeistert von dem, was sie unter dieser Perspektive alles entdeckt haben. Teilweise konzentrieren sie sich dazu auf konkretes Verhalten, wie zum Beispiel den intensiven Blickkontakt der Familienmitglieder untereinander, das häufige Einander-Berühren oder sogar Ander-Hand- Halten, die ausgewogenen Gesprächsanteile von Vater und Mutter sowie von Eltern und Kindern, das respektvolle Aussprechen-Lassen, die stark mimisch und pantomimisch unterlegten Mitteilungen, das häufige Lächeln, die gelösten Körperhaltungen usw. usw. Teilweise werden aber auch schon bestimmte Eigenschaften der Familie zugeschrieben, wie zum Beispiel Humor, Toleranz, Aufgeschlossenheit, Offenheit, Mut, Kooperationsfähigkeit usw. usw. Es wird auf diese Weise ein riesiger Ressourcenschatz ans Licht gehoben. Insoo Kim Berg notiert eifrig mit.

Lösungsverschreibung. Die Familie wird wieder hereingebeten. Jeder im Saal bemerkt den Unterschied zum ersten Auftritt: Alle wirken gelöster, schwungvoller, offener, zum Beispiel auch offen für neue Platzwahlen. Alle richten ihre Aufmerksamkeit gespannt auf Insoo Kim Berg. Diese hält kurz inne, so als ob sie nach innen schauen würde, um dann den Kopf zu heben und wieder Augenkontakt mit der Familie aufzunehmen. In diesem Moment hätte man eine Stecknadel fallen hören können. Und dann: „Alle sind sehr beeindruckt vom Mut der Familie, sich hier auf die Bühne zu setzen. Sie haben das phantastisch geschafft! Und die Kinder haben sich sehr gut verhalten!“ Nun wendet sie sich an die Eltern: „Sie haben viele gemeinsame Ideen ... Sie hören sich gegenseitig zu ... Sie sind verbunden im Stolz auf Ihre Kinder ... Sie gehen sensibel auf die Kinder ein ... Sie achten auf jeden ... Sie erkennen, was jedes Kind braucht ... Sie erlauben jedem Kind so zu sein, wie es ist ... Sie haben die Kinder dazu

gebracht, dass alle in der Familie mithelfen ... Sie halten auch körperlichen Kontakt untereinander ... Das ist phantastisch ...“ Die Mutter, die zu Beginn der Beratung noch von den „drei Problemkindern“ gesprochen hatte, gewinnt offensichtlich selbst Gefallen an dieser neuen Sicht der Dinge und stimmt Insoo Kim Berg zu: „So viel die Kinder auch streiten, so viel halten sie auch zusammen!“ Nach diesem großartigen Prolog ergibt sich die eigentliche „Lösungsverschreibung“ fast wie von selbst. Insoo Kim Berg: „Sie tun alles, was man unter den Umständen tun kann – und Sie machen das so gut! Das ist erstaunlich! Was wir jetzt vorschlagen können, ist: Genau so weitermachen!“

Verabschiedung. Dann wendet sie sich nochmals dem Kind zu, über das zuletzt intensiv gesprochen worden war: „Du hast ein wunderbares Lächeln – weißt du das?“ Und sie schenkt diesem Kind und allen anderen der Familie ihr eigenes wunderbares Lächeln: „Danke, dass Sie hier waren. Wir haben viel von Ihrer Familie gelernt. Vielen Dank!“

3.2 Ein subjektives Fazit

In diesem Augenblick hätte ich mir gewünscht, Gedanken lesen zu können, die der Eltern und die der Kinder. Aber natürlich waren mir nur meine eigenen zugänglich, und die waren voller Bewunderung für das, was ich hier sehen, hören und spüren konnte. Es war eine ganz und gar unspektakuläre „Beratungschoreographie“, dafür eine Begegnung voller Respekt, Herzlichkeit und Zuversicht.

4. Eigenen Ideen Raum geben

Nun kennen Sie also die wichtigsten Elemente der lösungsorientierten Beratung. Ich denke jedoch, dass dies Ihr Verhalten als Berater, und das in der alltäglichen Beratungsarbeit, nur wenig beeinflussen wird. Bloßes Wissen ist meist wenig relevant für konkretes Tun. Und das gilt nicht nur für Klienten, bei denen uns das längst klar ist, sondern eben auch für uns Berater selbst. Aber genau das möchte ich mit diesem Beitrag bewirken: Sie für die Idee der Lösungsorientierung gewinnen, indem Sie Lösungsorientierung konkret erfahren. Mögen Sie sich darauf einlassen? Bevor Sie jetzt diese Frage beantworten, will ich Ihnen verraten, wie ich das zu bewerkstelligen versuche:

Ich möchte mit Ihnen lösungsorientiert arbeiten – ein klein wenig. Ich will es zumindest versuchen – so gut es eben auf diesem Wege möglich ist. Ich bin überzeugt, dass man die Begeisterung für die lösungsorientierten Beratung gar nicht sich anlesen, sondern nur erspüren kann. Ich möchte Ihnen also eine Ahnung davon geben, wie lösungsorientierte Beratung sich „anfühlt“ (aus der Sicht des Nutzers!) – und was einen Berater als lösungsorientierten Berater ausmacht – und vielleicht auch mit der Zeit aus ihm macht ...

Außerdem: Ich sehe mich nicht als jemanden, der im Besitz der beraterischen Wahrheit ist. Alles, was ich Ihnen bislang dargestellt habe, ist etwas, was ich für mich und meinen Arbeitskontext als hilfreich erfahren habe. Inwieweit das, oder Teile davon, auch für Sie, Ihre beruflichen Aufgabenstellungen und Ihre Klienten passend und förderlich ist, können Sie nur durch Ausprobieren herausfinden – denke ich jedenfalls. Fangen wir an?!

4.1 Sein eigener Klient sein

Ich möchte Sie einladen ... Nehmen Sie sich einige Minuten Zeit, und überlegen Sie: Was im Verlaufe des heutigen Tages haben Sie wahrgenommen, erlebt, gedacht, gefühlt, was einfach gut war, Ihnen gut getan hat, Sie mit Dankbarkeit erfüllt ...? Während Sie sich den heutigen Tag mit Ihrer ganzen Aufmerksamkeit und auch Achtsamkeit nochmals anschauen ... tritt vielleicht eine Sache in den Vordergrund ... das, was vielleicht am Bedeutsamsten war ... und ist ... Und nun zwei Fragen, die Sie bitte wiederum sich selbst beantworten:

- Welche besonderen Ressourcen werden in einer solchen Erfahrung sichtbar?
- Wie könnten „Komplimente“ für eine Person formuliert werden, die genau solch eine Erfahrung gemacht hat?

Bitte nehmen Sie sich für die Suche nach Antworten wieder so viel Zeit, wie Sie glauben, dass es für Sie wichtig ist.

4.2 Positive Selbstspürung

Bei dieser ersten kleinen Übung ist mir folgendes besonders wichtig: Es geht hier ein klein wenig um das, was Sie eben an Bildern in sich wachgerufen haben, ganz besonders aber um die *Fähigkeit* dazu – die Fähigkeit, sich aus dem Strom des Erlebens und der Außenorientierung herauszunehmen, sich in eine Art Meta-Position zu bringen – und sich selbst – *wohlwollend* – zu betrachten, sich selbst positiv zu *spüren*. Genau das, die Fähigkeit zur positiven „Selbstspürung“, schätze ich als eine der wichtigsten Ressourcen eines Beraters ein. Positive Selbstspürung ist eine unabdingbare Voraussetzung für das positive Gespür für andere – oder anders formuliert: Um auf andere zugehen zu können, muss ich zugleich mich auf mich selbst einlassen. Letztlich begegne ich dem anderen immer in mir!

4.3 Es sich gut gehen lassen!

Könnte es sein, dass Sie jetzt etwas skeptisch reagieren? Wo kämen wir auch hin, wenn Berater sich selbst mögen sollten?! Das hört sich doch sehr stark nach esoterischem Narzissmus an!? Ich möchte Sie bekannt machen mit dem für mich beeindruckendsten Berater im deutschsprachigen Raum, dem Heidelberger Gunter Schmidt. Was ihn so populär macht, ist unter vielem anderen seine Fähigkeit, die Dinge mit einer sehr anschaulichen Sprache auf den Punkt zu bringen. So formulierte er zum Beispiel folgende kategorische Anforderung an Berater:

Erstes ethisches Postulat für Berater. „Wir kommen nicht daran vorbei, gut für uns zu sorgen. Wenn es mir nicht optimal geht, dann kann ich meine Ressourcen nicht genügend aktivieren. Wenn ich die aber nicht aktivieren kann, dann bin ich nicht so kompetent, wie ich es sein könnte. Haben die Klienten es verdient, dass ich optimal meine Kompetenzen einsetzen kann? Ich denke: Ja! Also habe ich eine ethische Pflicht, es mir gut gehen zu lassen“ (Schmidt 2003)! Man könnte so die „positive Selbstspürung“ durch eine „positive Selbstsorge“ ergänzen – wenn nicht der Begriff „Sorge“ eher ungünstige Assoziationen wecken würde. Vielleicht mögen Sie deshalb lieber den Fachterminus „Resilienz“ verwenden, der als die Fähigkeit verstanden wird, zu erkennen, was einem gut tut – *und* das dann tatsächlich zu tun. Ich schlage jedoch vor, schlicht und einfach von „Es sich gut gehen lassen!“ zu sprechen – und festzuhal-

ten: Nur so kann der Berater, der „ressourceful“ vorgeht, auch „ressourceful“ vorangehen und damit als Modell für den Klienten taugen:



Abb. 4: Beratung als synchroner Prozess

Stellen Sie sich vor, die Fähigkeit, es sich gut gehen zu lassen, wäre eine hoch ansteckende Sache ... und im emotional nahen Kontakt zu Ihren Klienten würden Sie diese infizieren ... immer wieder ... Vielleicht verstärkt dieses Bild Sie in Ihrer bewundernswerten Überzeugung, dass Sie den Klienten immer wieder helfen können, es sich – zumindest ein klein wenig – besser gehen zu lassen! Und vielleicht mögen Sie mit diesem Bild die Begriffe „Übertragung“ und „Gegenübertragung“ neu bedenken. Und wenn Sie schon beim Nachdenken und Nachspüren sind, würde ich Sie gerne gleich nochmals zu einer Vision einladen: Wenn Sie etwas Angenehmes für sich tun wollten, um ein deutliches Zeichen dafür zu setzen, dass Sie künftig achtsamer und fürsorglicher mit sich umgehen werden, was könnte das sein? Und Sie ahnen schon, was jetzt kommt: Ich möchte Sie einladen, dass Sie eines dieser so entstandenen inneren Bilder tatsächlich und ganz konkret in Ihren Alltag bringen ... vielleicht sogar noch heute ... Lassen Sie es sich gut gehen!

4.4 Und noch ein bisschen mehr ...

Lösungsorientierte Beratung realisiert sich, wie dargestellt, in einer besonderen Beziehung zum Klienten – ebenso wie in einer besonderen Beziehung des Beraters zu sich selbst. Gerne würde ich noch eine dritte Beziehungsdimension ergänzen, die darüber hinaus geht. Hinaus über die Beziehung zu diesem „Du“, hinaus über die Beziehung zu diesem „Ich“, hin zu einer Beziehung zu einem „Es“.

Sinngeborgenheit. Ich möchte Sie einladen, sich auf eine ganz persönliche Suche nach diesem „Es“ zu machen – und das ausgehend von der Vergegenwärtigung jener existentiellen Momente, in die wir immer wieder geraten und in denen wir uns erfasst spüren von etwas, das *mehr* ist als unser Beratungs-Alltag; in denen wir uns in Verbindung erleben mit etwas Größerem, für das uns Worte fehlen, das uns sprachlos macht; und in denen wir uns plötzlich in einen größeren Sinnzusammenhang eingebunden erleben und uns auf eine besondere Art geborgen fühlen.

Das mögen Momente außergewöhnlichen Glücks sein, oder Augenblicke der tiefen Berührung durch einen Menschen, eine Idee, eine Musik, eine Landschaft, oder Situationen mit existentiellen Grenzerfahrungen wie Verlust und Tod. Es geht darum, sich von „Sinn“ erfassen zu lassen. Vielleicht so wie Martin Luther King: „I have a dream ...“

All das vermag ich nicht besser zu erklären, Sinn lässt sich nur auf eine persönliche Weise erfahren und definieren. Und Sinn kann man auch nicht herstellen, sondern nur sich ihm ausliefern. Ein solches „Sich-Ausliefern“ ist in meinem Verständnis aber nichts Passives, sondern bedeutet engagiertes Tun. Das Engagement, sich Sinn-Erfahrungen auszuliefern, darin sehe ich die große und ganz zentrale Ressource für psychologische Berater: Sinn – die unendliche Ressource an Kräften.

Beratung als synchroner Prozess. Erinnern Sie sich an die zuvor dargestellte Matrix der lösungsorientierten Beratung?

Meta-Ziele	Werkzeuge	Lösungsspirale
Ressourcen identifizieren	sensibilisierende Unterschiedsfragen	Selbst-Wahrnehmung
Ressourcen aktivieren	mutmachende Komplimente	Selbst-Befreundung
Ressourcen utilisieren	aktivierende Hausaufgaben	Selbst-Gestaltung
Ressourcen erweitern	erfolgsverstärkende Geschenke	Selbst-Erweiterung

Ich möchte diese nun sowohl auf den Berater als auch den Klienten erweitern und so verdeutlichen, dass Beratung letztlich und immer wieder ein „synchroner Prozess“ ist:

Meta-Ziele	Lösungsspirale des Berater	Lösungsspirale des Klienten
Ressourcen identifizieren	Sein eigener Klient sein	Selbst-Wahrnehmung
Ressourcen aktivieren	positive Selbstspürung	Selbst-Befreundung
Ressourcen utilisieren	Es sich gut gehen lassen!	Selbst-Gestaltung
Ressourcen erweitern	Und ein bisschen mehr	Selbst-Erweiterung

5. Eine Idee als Geschenk ...

Man kann das, was ich Ihnen als Berater sagen wollte, natürlich auch mit ganz anderen Worten tun – sogar ganz knapp und doch viel treffender, so wie die Lyrikerin Hilde Domin (1992, 11):

„Nicht im Stich lassen,
sich nicht und andere nicht,
das ist die Mindest-Utopie,
ohne die es sich nicht lohnt,
Mensch zu sein.“

Manche würden das „Liebe“ nennen.



Deutscher Verband für Bildungs- und Berufsberatung e.V.

Bundvorsitzende: Birgit Lohmann

Geschäftsstelle c/o Annina Büchner, Ulanenstraße 20, 40468 Düsseldorf

Fon: 021 1/453316, Email: kontakt@dvb-fachverband.de

www.dvb-fachverband.de

**Günter G. Bamberger: Lösungsorientierte Beratung – und ein bisschen mehr ...
Quellenangaben:**

Achenbach, G. B. (2006): Philosophen als Lebensberater. Ein Feature des hessischen Rundfunks. Regie Rosvita Krausz, 16.04.2006, Frankfurt am Main.

Achtert, L. (2003): Unveröffentlichtes Psychologisches Gutachten.

Allmaier, K. (2002): Die Lösungsorientierte Kurzzeittherapie aus der Perspektive von Klienten. Diplomarbeit, Universität Bielefeld.

Bamberger, G. G. (2005): Lösungsorientierte Beratung. Weilheim, Beltz.

Bauer, J. (2005): Warum ich fühle, was du fühlst. Hamburg, Hoffmann und Campe.

Berg, I. K. (2000): Lösungsorientiertes Arbeiten mit Familien (Video). Aufzeichnung eines Workshops in Würzburg. Dortmund, Video-Cooperative-Ruhr.

Damasion, A. R. (2005): Der Spinoza-Effekt. Wie Gefühle unser Leben bestimmen. Berlin, List.

De Jong, P. & Berg, I.K. (1998): Lösungen (er-)finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurzzeittherapie. Dortmund, Verlag modernes Leben.

De Shazer, S. (1989): Der Dreh – Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie. Heidelberg, Carl-Auer-Systeme.

De Shazer, S. (1989): Muster familientherapeutischer Kurzzeit-Therapie. Paderborn, Junfermann.

De Shazer, S. (1992): Das Spiel mit Unterschieden – Wie therapeutische Lösungen lösen. Heidelberg, Carl-Auer-Systeme.

Domin, H. (1992): Gesammelte Essays – Heimat in der Sprache. München, Piper.

Grawe, K. (2004): Neuropsychopathie. Göttingen, Hogrefe.

Hess, T. (2003): Lehrbuch für die systemische Arbeit mit Paaren. Heidelberg, Carl-Auer-Systeme.

Hummitzsch, H. (1999): Psychotherapie und die Integration psychotherapeutisch relevanten Wissens im Rahmen eines allgemeinen Modells. In: R. F. Wagner & P. Becker (Hrsg.) Allgemeine Psychotherapie (75-116). Göttingen, Hogrefe.

Hüther, G. (2006 a): Was Kinder brauchen – Neue Erkenntnisse aus der Hirnforschung (DVD). Aufzeichnungen eines Vortrags in Idstein. Müllheim, Auditorium Netzwerk.

Hüther, G. (2006 b): Reparatur oder Heilung? Kurzfristige und langfristige Effekte therapeutischer Interventionen aus neurobiologischer Sicht (DVD). Aufzeichnungen eines Vortrags bei der Jahrestagung der Milton Erickson Gesellschaft in Bad Orp. Müllheim, Auditorium Netzwerk.

Hüther, G. (2006 c): Brainwash: Einführung in die Neurobiologie für Pädagogen, Therapeuten und Lehrer (DVD). Aufzeichnung einer Vorlesung in St. Gallen, März 2006. Müllheim, Auditorium Netzwerk.

Jung, W. (1994): Im Zeichen der Liebe – über eine Lebensgemeinschaft mit Behinderten. Eine Fernsehproduktion des Süddeutschen Rundfunks, Stuttgart.

- Kowalczyk, A.** (1998): Ressourcenorientierung und -aktivierung. Unveröffentlichtes Unterrichtsskript.
- Kuhl, J.** (1983): Motivation, Konflikt und Handlungskontrolle. Heidelberg, Springer.
- Pöppel, E.** (2006): Der Rahmen. Ein Blick des Gehirns auf unser Ich. München, Hanser.
- Rogers, C. R.** (1976): Entwicklung der Persönlichkeit. Stuttgart, Klett.
- Rossi, E. L.** (1995): Gesammelte Schriften von Milton H. Erickson. Heidelberg, Carl-Auer-Systeme.
- Roth, G.** (2007): Persönlichkeit und Verhalten. Warum es so schierig ist, sich und andere zu ändern. Stuttgart, Klett-Cotta.
- Schiepek, G.** (2003): Neurobiologie der Psychotherapie. Stuttgart, Schottauer.
- Schlippe, A. v. & Schweitzer, J.** (1996): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht.
- Schmid, W.** (2004): Mit sich selbst befreundet sein. Frankfurt am Main, Suhrkamp.
- Schmidt, G.** (1989): Von der symptomstabilisierenden selbstinduzierten Problemhypnose zur beziehungsorientierten Lösungstrance (Video). Aufzeichnung vom I. Europäischen Kongress für Hypnose und Psychotherapie nach Milton H. Erickson, Heidelberg. Dortmund, Video-Cooperative-Ruhr.
- Schmidt, G.** (2003): Weiterbildung in Systemischer Therapie/Beratung (Video). Aufzeichnung von Weiterbildungs-Workshops am Helm-Stierlin-Institut in Heidelberg. Müllheim, Auditorium Netzwerk.
- Seligman, M. E. P.** (1979): Erlernte Hilflosigkeit. München, Urban und Schwarzenberg.
- Singer, W.** (2006): Unser Menschenbild – Neuere Erkenntnisse der Hirnforschung (DVD). Müllheim, Auditorium.
- Spitzer, M.** (2002): Lernen: Gehirnforschung und Schule des Lebens. Heidelberg, Spektrum.
- Zeig, J. K.** (1995): Die Weisheit des Unbewussten: Hypnotherapeutische Lektionen bei Milton H. Erickson. Heidelberg, Carl-Auer-Systeme.