

Systemischer – Lösungsfokussiert – Lösungsfokussierter? von Kirsten Dierolf

Dierolf, K. (2013). Systemischer-Lösungsfokussiert-Lösungsfokussierter. *systemischer*, 1(3), 52–58.

### **Systemischer**

In *Systemischer* 1, 2012 stellte Matthias Varga von Kibéd eine Definition von „systemischer“ auf:

„A ist systemischer als B, wenn A im höherem Maße als B befähigt, von der Zuschreibung von Eigenschaften an Subsysteme, Elemente, Aspekte, Teile oder Perspektiven abzusehen zugunsten der Betrachtung von Relationen, Strukturen, Kontexten und Kontextualisierungen, Änderungstendenzen von Kontexten und Kontextualisierungen und schließlich Choreographien als Regularitäten der Veränderung der Kontextualisierungen“

### **Lösungsfokussiert**

Nach dieser Definition kann lösungsfokussiertes Arbeiten, wie ich es verstehe, mit einigen Präzisierungen auch als „systemischer“ bezeichnet werden. Lösungsfokussiertes Arbeiten sieht von der Zuschreibung, Analyse, Beschreibung von Eigenschaften von Personen oder Problemen als Voraussetzung für eine helfende Unterhaltung ab. Es muss das Problem nicht nach seinen Eigenschaften abgeklopft, klassifiziert und diagnostiziert werden: jeder Fall ist anders. In den „Clues“ für gutes lösungsfokussiertes Arbeiten in Organisationen, die die SFCT (association for the quality development of solution focused consulting and training, [www.sfct.org](http://www.sfct.org)) aufgestellt hat und immer weiter entwickelt heißt es: „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“

Genauso wenig wie die Eigenschaften des Problems werden die Eigenschaften des Klienten oder der Klientin analysiert und klassifiziert (wie z.B. in einem Persönlichkeitsinventar o.Ä.). Wenn Eigenschaften im Gespräch vorkommen, dann als Ausdruck von Ressourcen, die dem Klienten oder der Klientin Zuversicht geben, dass ein Leben ohne das Problem oder jenseits der Herausforderung erreichbar ist. Am Ende eines Gesprächs könnte z.B. ein lösungsfokussierter Berater oder eine Beraterin aussagen: „Ich bin beeindruckt, wie mutig Sie in dieser Situation gewesen sind.“ Eigenschaften werden in ihrer sprachlichen Funktion verstanden. Wenn ich sage: „Ich bin mutig“ drücke ich meine Erfahrung aus verschiedenen vergangenen Situationen, in denen ich mutig reagiert habe, aus und sage auch, dass damit zu rechnen ist, dass ich mich zukünftig auch so verhalten werde. Eigenschaften werden nicht als „innere Treiber“ gesehen, die als psychische Mechanismen etwas verursachen. In den Clues heißt es dazu: „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.“ (SFCT, 2013)

In einem lösungsfokussierten Gespräch geht es um die gemeinsame Beschreibung oder Co-konstruktion von Änderungstendenzen, die in die vom Klienten oder der Klientin gewünschte Richtung gehen. Dies geschieht immer mit Blick auf den jeweiligen Kontext. Wenn man „Betrachtung von Relationen“ als diese Co-konstruktion von Berater oder Beraterin und Klient oder Klientin versteht, ist lösungsfokussierte Beratung „systemischer“. Vielleicht ist lösungsfokussierte Beratung

sogar „radikal systemischer“, weil für lösungsfokussierte Beratung die „Betrachtung“ eines Systems, als wäre eine Außenperspektive möglich, nicht relevant ist. Das relevante System schließt den Berater oder die Beraterin immer mit ein (de Shazer, 1984; McKergow & Korman, 2009; Dierolf 2012 und 2011).

### **Lösungsfokussierter?**

Wir wissen natürlich, dass viele Gespräche und Ansätze hilfreich sein können – aber „hilfreich“ bedeutet nicht automatisch lösungsfokussiert. Gibt es also auch ein „lösungsfokussierter“? Woran merken wir, dass ein Gespräch zwischen Helfer oder Helferin und Klient oder Klientin lösungsfokussierter oder weniger lösungsfokussiert abläuft? Gerade für Lernende ist das eine interessante Frage. Die Tatsache, dass – wie oben erwähnt – jedes Gespräch anders ist, macht natürlich eine Beschreibung von allgemeinen Kennzeichen „lösungsfokussierter“ Gespräche schwierig. „Lösungsfokussierte Arbeit [kann] in vielfältiger Weise erbracht und bemerkt werden. 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.“ (SFCT, 2013). Aber auch wenn allgemeine Aussagen schwierig sind, kann man im Einzelfall gut sehen, was lösungsfokussierter oder weniger lösungsfokussiert ist. Im Folgenden möchte ich einige aus meiner Sicht typische Anzeichen von lösungsfokussierter Erfahrung oder Qualität beschreiben (mit dem ständigen caveat: außer, wenn es anders ist ...).

### *Balance zwischen Zielbeschreibung und „Problemwürdigung“*

In der Entwicklung von Gesprächen von Lernenden habe ich beobachten können, dass es anfangs zumeist schwer fällt, von einer genauen Problembeschreibung oder –analyse abzusehen. Sehr tief sitzt bei uns die Idee, dass man doch erst einmal verstehen muss, worum es geht, woher das Problem kommt und was in der Vergangenheit schief gelaufen ist, bevor man an eine Problemlösung geht. Vielleicht kann man ein „lösungsfokussierteres“ Gespräch daran erkennen, dass es eine gute Balance gibt zwischen der Absicht, dem Klienten oder der Klientin dabei zu helfen, für sich ein positiv formuliertes Ziel jenseits des Problems zu formulieren und dem Eingehen auf das (nicht immer vorhandene) Bedürfnis des Klienten oder der Klientin das Problem zu beschreiben. Weniger lösungsfokussiert im letzteren Sinne wäre z.B.: „Ach wissen Sie, ich glaube, Sie sollten jetzt erst ein mal sagen, was Sie wollen, das Problem ist jetzt nicht so interessant“, mehr lösungsfokussiert wäre ein aufmerksames Hören auf das, was der Klient oder die Klientin (anstatt des Problems) wünscht z.B.: „O je, ich versteh, dass das nicht einfach ist und dass Sie das so nicht mehr haben wollen – wie sähe es denn aus, wenn es etwas besser wäre?“. Der Berater oder die Beraterin wird behutsam „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)“ (SFCT, 2013) ermöglichen.

### *Klienten als Experten für ihr Leben und ihre Wünsche*

Berater und Beraterinnen im lösungsfokussierten Ansatz haben – wahrscheinlich unabhängig von ihrer Erfahrung – mit der eigenen Idee zu kämpfen, dass man als Außenstehender oder Außenstehende dem Klienten oder der Klientin doch einfach nur einen guten Rat geben muss, der – so er befolgt wird – die Lösung bringen würde. Die Clues beschreiben die „lösungsfokussiertere“ Alternative: „Eine Haltung von: So wenig Annahmen über den Klienten wie

möglich zu treffen und Klienten als Experten für ihr Leben und ihre Wünsche anzuerkennen.“ (SFCT 2013). Das bedeutet natürlich nicht, dass man auf keinen Fall jemals einen Rat gibt, wenn man lösungsfokussiert arbeitet. In einem lösungsfokussierteren Gespräch käme das aber eher selten vor und der Berater oder die Beraterin hätte wahrscheinlich recht intensiv versucht herauszufinden, über welche Ressourcen der Klient oder die Klientin verfügt, die den Rat überflüssig machen.

### *Verwendung der Sprache der Klienten*

In meinen Beobachtungen bei der Übersetzung von therapeutischen Gesprächen von Insoo Kim Berg und Steve de Shazer konnte ich bemerken, wie stark sich der Sprachgebrauch beider an den Sprachgebrauch ihrer Klienten anpasst (Dierolf, 2004). Beide griffen die positiven Aussagen der Klienten heraus, die entweder auf eine Ressource hinwiesen oder darauf, was der Klient oder die Klientin wünscht. Dieser Fokus und der gleichzeitige Verzicht auf eine Interpretation oder Einordnung in ein theoretisches Rahmenwerk sieht einfach aus („Wähle aus den Aussagen des Klienten oder der Klientin das aus, was zuversichtlich macht oder auf ein Besser hinweist“), ist aber nicht leicht. Mithilfe von Aufnahmen der eigenen Gespräche kann man sich hier aber stets verbessern. Meist ist im Nachhinein gut sichtbar, wo man sich auf eine andere Fährte begeben hat, eigene Ideen eingebracht hat, sich hat von Theorien oder Annahmen vom lösungsfokussierteren Weg hat ablenken lassen. Das merkt man dann daran, dass die Sprache der Klientin oder des Klienten verlassen wird und eigene Worte ins Spiel kommen, auf die der Klient oder die Klientin vielleicht sogar abweisend reagiert.

### *Von Antwort zu Antwort*

„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.“ (SFCT, 2013). Beim Erlernen lösungsfokussierter Gesprächsführung ist es für die meisten Menschen nützlich, mit einer Art Leitfaden zu arbeiten z.B.: „Ressourcensmalltalk, Pre-Session Change, Ziel setzen, Skalenfragen, Wunderfragen, mehr Skalenfragen, nächster Schritt, Zuversichtsskala, Pause, wertschätzende und Zuversicht generierende Rückmeldung“. Dieser oder ähnliche „Leitfäden“ helfen, das Gespräch zu strukturieren und geben angehenden lösungsfokussierten Beratern oder Beraterinnen das Gefühl der Sicherheit. Je häufiger man Gespräche führt, desto freier kann man sich bewegen, auf den Klienten oder die Klientin reagieren und die Aufmerksamkeit ganz bei dem belassen, was der Klient oder die Klientin über Wünsche und Ressourcen äußert ohne mit einem Teil der Aufmerksamkeit bei „und was frage ich jetzt?“ zu sein. Stille fühlt sich mit wachsender Erfahrung immer bequemer an, und es entsteht zunehmend eine Atmosphäre wie beim gemeinsamen Lösen eines Rätsels.

### **Nächster Schritt**

Wer sich in immer lösungsfokussierterer Gesprächsführung üben möchte, dem stehen viele Wege offen: Man kann sich gegenseitig vor Kollegen oder Kolleginnen „vorcoachen“ und sie um gezieltes Feedback bitten (z.B. „Achte doch bitte darauf, wie sehr ich bei der Sprache meines Klienten oder meiner Klientin bleibe“). Eine sehr gute Möglichkeit ist, sich auf Video aufzunehmen und die Interaktion mit den Klienten auf die obengenannten „Clues“ abzuklopfen (z.B. „Was ist mir hier schon gut gelungen, was könnte ich das nächste Mal anders probieren?“) Auch hilfreich ist es, Videos anderer lösungsfokussierter Praktiker anzusehen und nach der Antwort des Klienten oder der

Klientin zu stoppen und sich zu überlegen, welche Frage man selbst stellen würde, bevor man weiter schaut. Es kann auch nützlich sein, die Klienten oder Klientinnen zu bitten, ein paar Fragen zu beantworten (z.B. „Auf einer Skala von 1-10, wobei 10 dafür steht, dass Sie sich respektvoll behandelt gefühlt haben, wo würden Sie das Gespräch einordnen?“). Hierbei sollte man nicht zu viel Feedback zur Gesprächsführungs“technik“ erwarten. Häufig ist die Aufmerksamkeit der Klient nicht so darauf fokussiert gewesen, dass die Antwort Sinn macht. Auf die Frage: „Was an unserem Gespräch war für Sie am nützlichsten?“ bekam ich oft die Antwort: „Sie gaben mir so wichtige Tipps!“. Als ich dann die Aufnahme anhörte war ich sehr erstaunt darüber, dass ich keinen einzigen Tipp gegeben hatte.

Es gibt viele Möglichkeiten sich in der einfachen aber nicht leichten Kunst der lösungsfokussierten Gesprächsführung zu üben – und ich denke, dass dieses Üben nie aufhört. Mein Kollege Michael Hjerth nannte es einmal „deliberate practice“ also ein „absichtsvolles Üben“, so wie bei asiatischen Kampfsportarten. Ein anderer Kollege, Christian Maier prägte den Satz: „Sei ein Meister, der übt!“

In diesem Sinne wünsche ich allen Leserinnen und Lesern viel Spaß und viel Glück!

Dierolf, K. (2004). Found in translation. *Lernende Organisation*, 21(September / Oktober), 60–64.

Dierolf, K. (2012). Is SF a Systemic Approach? *InterAction*, 4(2), 10–26.

Dierolf, K. (2011). SF practice as an application of discursive psychology -- discursive psychology as a theoretical backdrop of SF practice. *InterAction*, 3(1), 21–34.

McKergow, M. & Korman, H. (2009). Inbetween: Neither inside nor outside: The radical simplicity of Solution-Focused Brief Therapy. *Journal of Systemic Therapies*, 28(2), 34–49.

Matthias Varga von Kibéd. (2012). "Systemisch" ist nicht systemisch - "Systemischer" ist systemischer. *Systemischer*, 1(1), 6–12.

Shazer, S. de. (1984). The death of resistance. *Family Process*, ((23)), 1–17.

SFCT (2013). Clues 1.2 . <http://www.asfct.org/germanclues.php> letzter Zugriff: 3.6. 2013