

## Der systemisch Lösungsfokussierte Ansatz als Metamodell oder: Was hat die Lösung mit dem Problem zu tun?

Marianne Roessler

## Das ExpertInnenproblem



Dann versuchen es immer mehr ExpertInnen ...

... im Besten Fall ziehen sie in die selbe Richtung

### Diagnose - und Interventionsmodelle

Was ist die Ursache des Problems?  
 Ursache finden in der Vergangenheit  
 Klassisches Modell – „medizinisches Modell“



Was hält das Problem aufrecht und diese Muster durch die passende systemische Intervention unterbrechen, stören, irritieren.  
 Brief Therapy Modell – Paul Watzlawick, MRI (mental research institute) Palo Alto  
 → Problemmuster unterbrechen



Was funktioniert bereits jetzt? Kein Zusammenhang zwischen Problem und Lösung(en): Die Analyse der möglichen Ursachen und der Problemaufrechterhaltungsmuster kann sogar hinderlich sein. Lösungen werden unabhängig von der Problemanalyse entwickelt.



### Falllandkarte

Lösungsfokussierte Ansatz: Fragen statt sagen

Was läuft gut/lief gut und funktionierende Vorboten	Zukünfte	Was ist passiert?
Was ist gelungen aus KlientInnensicht	Was sind die erwünschten Zukünfte der Familienmitglieder	Was bereitet der KlientIn Sorgen
Was ist gelungen aus HelferInnensicht	Was will die KJH?Mndestorderungen	Was bereitet der KJH und anderen Sorgen

Nächste Schritte

SEN – Modell: Transparenz des institutionellen Auftrages: Sagen statt Fragen

# Der Lösungsfokussierte Ansatz

- Setzt die KlientInnen ans Steuerrad
- Die Profis stellen sich einen Schritt hinter die Klientinnen und führen durch Fragen, so dass die KlientInnen selbst die Antworten finden.



# Die Hierarchie in der KlientInnen-HelferInneninteraktion abbauen und den Status der KlientInnen erhöhen



Was sagst du?? ?

Was sagst du?? ?

Was sagst du?? ?

**WOW!**

Ich bin beeindruckt

Handwerkzeug der KlientInnen und ihre Kompetenzen sichtbar machen

Kleine Erfolge feiern und damit die Selbstwirksamkeit erhöhen

- Helfen erhöht den Status; „Ich habe die Möglichkeit zu zeigen was ich kann und anderen weiter zu helfen!“
- Sich helfen lassen verringert den Status: „Ich bring meine Sachen nicht selbst auf die Reihe“
- Das ist mit Scham und Schuld verbunden und behindert die Selbstwirksamkeit



## Blick in die Vergangenheit

- Ursachenforschung:
- Warum ist es so wie es ist?
  - Welche diagnostischen Schlüsse ziehen wir und welche **expertInnengesteuerte Intervention** schlagen wir vor?



„Wie stell ich mir mein Leben vor?“  
Woran wird der Klient/die Klientin bemerken, dass es besser ist, dass es in eine erwünschte Richtung geht? Was will der Klient Was kann der Klient? Wozu ist er in der Lage?  
Im behördlichen Kontext: Was sind die Mindestanforderungen?

➔ **Kooperative Steuerung**



Im Lösungsfokussierten Ansatz nutzen wir die Ressourcen der Vergangenheit und die Ressourcen der Gegenwart, um die erwünschte Zukunft zu modellieren und den nächsten Schritt zu entwickeln, der bereits ein Teil der erwünschten Zukunft ist.

## Gegenwart

Der Blick aus der Gegenwart in die Zukunft



To Do Liste, um das Ziel zu erreichen

Ziel

Der lösungsfokussierte Ansatz meint: Das ist entmutigend!

## Erwünschte Zukunft

Details zur erwünschten Zukunft erfragen



Fragen nach konkreten Handlungen. Was würden Sie tun, was sie bisher nicht getan haben/was wäre anders?"

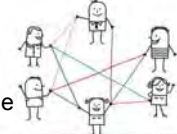
Fragen nach funktionierenden Vorboten

Eine Fortschrittserzählung generieren: Wie nah bin ich am Ziel, was ist bereits gelungen? Und zeigen unsere Bewunderung für die kleinsten Erfolge – wir machen sie groß!



Ein iterativer Prozess zwischen der Zukunft, dem funktionierenden, dem nächsten Schritt – einen Punkt höher?

Eine unterstützendes Netzwerk etablieren, das die Veränderungen bemerkt



Den KlientInnen Wahlmöglichkeiten eröffnen damit sie Entscheidungen treffen können

## Keine lineare Zielerreichungskonzeption

Jede Aktivität, jede Handlung, die in der Vergangenheit Aspekte enthält, die der erwünschten Zukunft nahe kommen, werden genutzt: es wird untersucht, wie diese Handlung gelungen ist, um die Wahrscheinlichkeit zur Wiederholung zu erhöhen: **Ganz nach der lösungsfokussierten Regel: Wenn etwas funktioniert mach mehr davon!**

Linear und herkömmlich gedacht: Es wird ein Plan mit Schritten entwickelt, der (irgendwann) zum Ziel führt (das ist häufig frustrierend weil Profis und KlientInnen die kleinen Erfolge nicht registrieren) und:

Aus der Zielforschung wissen wir, dass diese Vorgehensweise nur funktioniert bei einfachen Aufgaben. Diese sogenannten S.M.A.R.T-Ziele wurden auch dafür entwickelt: Nämlich, um die Anzahl der gefällten Bäume zu erhöhen.



... wenig überraschend:  
unsere KlientInnen sind keine Bäume!

Sie haben Probleme, die nicht einfach zu lösen sind, denn sonst wären sie nicht bei uns ...

... und sie haben meistens zahlreiche Problemlösungsversuche gemacht, also müssen wir in der KlientInnenarbeit die **2. Regel** anwenden: **Wenn etwas nicht funktioniert mach etwas anderes – dh. Suchen nach dem was funktioniert!**

und dazu müssen wir die 3. Regel des lösungsfokussierten Ansatzes beachten: **Repariere nichts, was nicht kaputt ist!**

**Wir haben also drei wichtige Regeln im lösungsfokussierten Ansatz:**

1. Wenn etwas funktioniert – mach mehr davon!
2. Wenn etwas nicht funktioniert mach etwas anderes!
3. Repariere nichts was nicht kaputt ist!

**Paradigmenwechsel: vom medizinischen Paradigma zu einem klientInnengesteuerten kooperativen Paradigma**

**Medizinisches Modell der Problemlösung**

- Erhebung des Problems  
Geschichte, Symptome Anamnese
- Diagnose durch ExpertIn  
Klassifizierung des Problems
- Passende Lösung zur Diagnose finden
- Lösung (Behandlung) verschreiben  
„Rezept“
- Das Ergebnis prüfen/evaluieren

↓  
ExpertInnen-gesteuert  
verschreibend

**Empowermentmodell  
Solution building approach**

- sich mit den Kompetenzen und Ressourcen der KlientIn verbinden (join with the competences)
- Was will die KlientIn?
- Was will die Einrichtung? bzw. die AuftraggeberIn
- Verhandlung über Ziele  
„goal negotiations“
- Ausnahmen (er)finden  
Wie können sie wiederholt werden?
- Wie nahe sind Sie beim Ziel?
- Was ist der nächste kleine Schritt?

↓  
Kooperativer Stil der Zusammenarbeit

**Herausfinden was die Klientin/der Klient will**

**Was** ist ihr/ihm wichtig?

**Wer** ist dem Klienten/der Klientin wichtig?

**Was** ist der Klient/die Klientin in der Lage zu tun?

**Was** ist der Klient/die Klientin bereit zu tun?

Was ist ihr/ihm wichtig



Fragen zur erwünschten Zukunft, was für ein Vater/was für eine Mutter will er/sie sein, was bereitet Freude, was macht er/sie gerne? Worauf ist er/sie stolz? Was lieben sie an dem Sohn/an der Tochter? Was ist dein Lieblingsfach ...?

Wer ist dem Klienten/der Klientin wichtig?



Mit wem verbringen Sie Ihre Zeit. Was machen sie mit wem? Auf einer Skala von 0-10 wie wichtig ist es Ihnen, dass sie mit ihrem Sohn zusammenwohnen, dass es ihm gut geht und was bringt sie auf diese Ziffer.

Was ist der Klient/die Klientin in der Lage zu tun?



- Wie sind Dinge in der Vergangenheit gelungen?
- Wie zuversichtlich auf einer Skala von 0-10, sind Sie, dass Sie das wieder können? Was bringt Sie auf ...?
- Wie machbar erscheint ihnen das auf einer Skala von 0 – 10?
- Wer aus dem sozialen Netz kann unterstützen?

Was ist der Klient/die Klientin bereit zu tun?



- Wie wichtig ist ihnen (die erwünschte Zukunft, der nächste Schritt) – auf einer Skala von 0 – 10
- Wie attraktiv ist dieses Ziel für Sie?

## Was hier fehlt bildet sich im SEN-Modell ab:

- Transparenz über die Ziele der KJH
- Klar formulierte Sorgen/Ziele
- Mindestanforderungen/bottom line
- Sicherheit und Wohlergehen im sozialen Kontext herstellen
- Gefährdungseinschätzung
- Sicherheitsziele
- Sicherheitsplan (mit words and pictures)

## Der Succus

Der Lösungsfokussierte Ansatz ist

- Ein Netzwerkansatz
  - Ein ressourcenorientierter Ansatz, der kleine Verbesserungen aufspürt und sich strikt am „Wollen“ der KlientInnen orientiert
  - Ein Ansatz der nach Lösungen im sozialen Kontext der KlientInnen sucht und daher die Interaktionen und die Beziehungen in den Mittelpunkt stellt
  - Ein Ansatz, der nach Ausnahmen bzw. funktionierenden Vorboten sucht
  - Ein fragengesteuerter Ansatz
  - Und der den nächste Schritt in den Mittelpunkt stellt
- All dies, weil ein wichtiger Wirkfaktor für Veränderungsprozesse die Hoffnung der KlientInnen ist und was vielleicht weniger bekannt, auch die Hoffnung der professionellen HelferInnen beeinflussen das Veränderungspotential



Lösungsfokussiert zu arbeiten bedeutet sich bewusst zu sein, dass unsere Neugierde unseren Blick und unsere Interventionen steuert. Darum lenken wir den Blick auf das was wir suchen, auf das was alle Beteiligten wollen und auf die nächsten Schritte und die kleinen Erfolge.

## Kurz gesagt: Steve de Shazer und Insoo Kim Berg meinten:

Der Lösungsfokussierte Ansatz ist einfach, wenn wir diesen Prinzipien folgen

- Repariere nichts was nicht kaputt ist!
- Wenn etwas funktioniert mach mehr davon!
- Wenn etwas nicht funktioniert mach etwas ander(e)s!

und der lösungsfokussierte Ansatz achtet in den Gesprächen auf Folgendes:

- Was will der Klient/die KlientInnen?
- Wer ist wichtig für den/die KlientIn?
- Wozu ist der Klient/die Klientin in der Lage?
- Was ist er/ist sie bereit zu tun?

Damit die KlientInnen im Status steigen

Wir stellen auch sicher, dass wir das was ihnen wichtig ist in den Veränderungsprozess einbeziehen und wenn wir dann auch noch Ihre Worte verwenden, fühlen sie sich besser gehört und verstanden.

... und all das ist gar nicht so leicht...

Kurz gesagt: Steve de Shazer und Insoo Kim Bera meinten:



Der Lösungsfokussierte Ansatz ist einfach ...  
... aber nicht leicht.

Daher ruft uns Steve de Shazer weiter zu:



Und praktizieren bzw. üben heißt, zu schauen was für die KlientInnen funktioniert und was für die PraktikerInnen funktioniert: dafür ist es notwendig *Gute Praxis* zu untersuchen und *praktikable Feedbackverfahren* zu nutzen.

Ein kleiner Film ...  
„Dem Pinguin gerecht werden“  
von Hirschhausen

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Ach ja ... die Lösung hat demnach vielmehr mit der erwünschten Zukunft als mit dem Problem oder der Problemanalyse zu tun.