

Kurz und gut und Spaß dabei! Systemisch-lösungsorientierte Konzepte im Kontext der Einzelfallhilfe in den Arbeitsfeldern Streetwork und Mobile Jugendarbeit

Tom Küchler



M A N U S K R I P T

Artikel in:

Gillich, Stefan (2007) (Hrsg.):

Streetwork konkret. Standards und Qualitätsentwicklung, Gelnhausen, Triga

who the fuck is ein Einstieg in das Thema

„Willst du mir wohl sagen, wenn ich bitten darf, welchen Weg ich hier nehmen muss?!”

„Das hängt zum guten Teil davon ab, wohin du gehen willst”, sagte die Katze.

„Es kommt mir nicht darauf an, wohin”, sagte Alice.

„Dann kommt es auch nicht darauf an, welchen Weg du nimmst”, sagte die Katze.

So, oder so ähnlich ist dies in einer Episode der Geschichte von Alice im Wunderland (welche fragend an einer Wegkreuzung stand) von Lewis Carroll nachzulesen. Aha. Gut?! Was soll das jetzt heißen? Und, vor allem, was soll dies in einem Beitrag, in dem es um „Beratungskompetenzen“ geht? OK – man könnte sich jetzt an die allseits bekannte Redewendung: „Der Weg ist das Ziel“ erinnern. Dies ist ja bekanntlich eine Metapher für die sogenannte „Prozessorientierung“, wie sie im Fachjargon bezeichnet wird. Aber nein – ich möchte hier auf eine andere Richtung fokussieren. Und dies ist die Richtung der „Zielorientierung“ oder auch „Zielfokussierung“, welche sich auch in netten Redewendungen oder Slogans wie z.B.: „Wenn du nicht weißt, wohin du gehen willst, ist es auch schwierig dort anzukommen“ fassen lässt. Im Folgenden möchte ich den Ansatz der „Lösungsorientierten Beratung“ bzw. der „Lösungsfokussierten Kurztherapie“¹ oder, wie im Original bezeichnet, als „Solution-Focused Brief Therapy“ skizzieren und seine Umsetzungsmöglichkeiten auf die Arbeitsfelder Streetwork und Mobile Jugendarbeit übertragen. Dieser Ansatz wurde von Steve de Shazer², Insoo Kim Berg und weiteren Personen am Brief Family Therapie Center (BFTC) in Milwaukee entwickelt.³

Im Folgenden werde ich in diesem Text keine „Eins-zu-Eins-Übertragung“ des Ansatzes leisten. Einige Aspekte habe ich auch in meiner praktischen Arbeit abgewandelt, verändert und für mich „passend“ gemacht. Aber ich will auf diesen Arbeitsansatz Lust machen. Mein Beitrag hat das Ziel, Sie ein wenig mit dem systemisch-lösungsorientierten Virus zu infizieren. Sie werden sich sicher fragen, was hat nun „Kurz-Therapie“ mit Streetwork/Mobiler Jugendarbeit zu tun? Kann ich diese Methode in meiner praktischen Arbeit einsetzen? Ja, Sie können! Ich selbst habe mit diesem Ansatz langjährige Erfahrungen in der Arbeit mit jungen Menschen in den Arbeitsfeldern Streetwork/Mobile Jugendarbeit sammeln dürfen. Als Quereinsteiger in diesem Beruf hatte ich keine theoretischen Vorkenntnisse, als ich 1993 mit der Arbeit in einem Alternativen Zentrum und im Bereich Streetwork in der Alternativen Szene begann.

¹ Die Wurzeln des Ansatzes gehen auf Watzlawick, Weakland und Fish zurück. Watzlawick verknüpfte die technischen Beiträge der Hypnotherapie von Milton Erickson mit der systemtheoretischen Perspektive (vgl. Geisbauer 2006, S. 17)

² Steve De Shazer (1940-2005), Gründer des BFTC (s.o.); schwerpunktmäßige Forschung und Entwicklung lösungsorientierter, kurzzeitherapeutischer Verfahren (interaktiver Konstruktivismus) auf der Grundlage der Arbeiten von Milton Erickson und systemischer Interventionen sowie der Philosophie Wittgenstein und Derridas; er gilt als international führende Person im Bereich lösungsorientierter Kurztherapie

³ <http://www.brief-therapy.org/>

In meinem berufsbegleitenden Studium wurde ich mit vielen Methoden und Ansätzen konfrontiert, jedoch konnte mich keiner wirklich „befriedigen“. Ich dachte mir immer: „So“ arbeite ich nicht mit „meinen“ Jugendlichen. Glücklicherweise wurde ich gegen Ende meines Studiums mit dem systemischen Ansatz und speziell mit dem lösungsorientierten Ansatz „infiziert“. Mir wurde sofort klar: „Ja!“ – so, bzw. so ähnlich arbeite ich. Genau das sind auch die Fragen, die ich „meinen“ Jugendlichen stelle.

Sie wissen es genau so gut wie ich, dass die Arbeitsfelder „Streetwork/Mobile Jugendarbeit“ von einer ganz besonderen Art sind. Die Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben die verschiedensten Problemlagen. Innerhalb des sozialen Spannungsfeldes zwischen Arbeitslosigkeit, Wohnungslosigkeit, (problematischem) Alkohol-/Drogenkonsum, kaputten Elternhäusern, Armut,⁴ Hartz IV, Ausgrenzung und persönlicher „Multi-Problemlagen“ der Adressaten bewegt sich der Praktiker⁵ als „Verwalter des Elends“ (Wagner 2005). Meistens (oder immer) hat er es auch noch mit jungen Menschen zu tun, für die kein anderer zuständig ist bzw. für die sich keiner zuständig fühlt. In diesem Arbeitsfeld tätig zu sein ist sehr schwierig. Und ich denke gerade deshalb sucht Streetwork wieder verstärkt nach Methodik. Dies ist im Übrigen ein Aspekt, dem auch Hartmut Wagner (2006) in seinem Beitrag zur „Motivierenden Gesprächsführung“ nachgegangen ist. Neben dem o.g. Spannungsfeld führt Wagner weiterhin an, dass Konzepte und Methoden „wichtige Haltpfeiler“ und „Mittel zur Orientierung“ sind. Diesem schließe ich mich an. Ich denke – auch im Bezug auf die Standard-Diskussion⁶ in den Arbeitsfeldern Streetwork/Mobile Jugendarbeit - dass wir als Sozialarbeiter in der Pflicht sind, uns für die ständig wachsenden Anforderungen in der Praxis „fit“ zu machen.

Klar, es werden immer neue Trends in der Methodik & Pädagogik geschaffen. Der eine ist gut, der andere weniger, manche bekommen nur neue Namen und andere entstehen aufgrund irgendwelcher Profilierungszwänge. Natürlich muss man nicht auf jeden fahrenden Zug aufspringen. Aber ich denke auch, man sollte in regelmäßigen Abständen seine eigenen (Berater-) Kompetenzen überprüfen und gegebenenfalls erweitern. Wie heißt es auch so schön „Man lernt nie aus“, oder? Um dieses Thema abzuschließen: Ich bin mir sicher, dass die Fokussierung auf Lösungen und Ziele und die damit verbundene Fokussierung auf Ressourcen sowie die Mobilisierung von „Selbsteilungskräften“ etc. mit den Arbeitsprinzipien und Fachstandards von Streetwork/Mobiler Jugendarbeit⁷ kompatibel sind. Letztendlich kann eine lösungs- und ressourcenorientierte „Sicht auf die Dinge“ in diesem Arbeitsfeld (auch in Punkto „Psychohygiene“) nur von Nutzen sein.

Bevor wir in das Thema so richtig einsteigen, möchte ich jedoch noch auf ein paar Grenzen der Einsatzmöglichkeiten des hier vorgestellten Ansatzes verweisen. Wenn wir uns den Kontext „Beratung“ in den Arbeitsfeldern Streetwork/Mobile Jugendarbeit anschauen, stellen wir fest, dass es ca. vier verschiedene Aspekte oder Kategorien gibt:

1. Krisenintervention
2. „Zwischen-Tür-und-Angel-Beratungen“
3. kurzfristige Beratungsphasen
4. längerfristige Beratungsphasen, ggf. gekoppelt (bei s.g. „Multibedarfslagen“) mit Aspekten des Case Managements (Klient hat mehrere „Berater“, z.B. Schuldnerberatung, Suchtberatung und der Streetworker hat die „Fäden“ in der Hand)

Meine These ist, dass die hier vorgestellten Methoden eher bei kurz- und längerfristigen Beratungsphasen (d.h. es gibt mehrere gemeinsame Gespräche) geeignet sind, jedoch kann man dies nicht als „definitiv“ festlegen. Ich denke, auch in der Krisenintervention (wo es auch ggf. um die Beschaffung von Grundbedürfnissen geht) kann es nützlich sein, lösungsorientiert zu beraten. Natürlich nimmt dies mehr Zeit in Anspruch. Schneller geht's manchmal, wenn man als Sozialarbeiter selbst aktiv wird. Jedoch ist dabei zu entgegnen, dass wir (lt. Fachstandards) „Hilfe zur Selbsthilfe“ bieten sollen. Das bedeutet die Kompetenzen und Ressourcen der Klienten zu steigern, damit sie sich perspektivisch selbst helfen können. Ich halte diesbezüglich den Ansatz der „Lösungsorientierten Beratung“ als nützlich und geeignet.

⁴ In Deutschland leben 2,5 Millionen Kinder und Jugendliche (unter 18 Jahre) auf Sozialhilfeniveau; Tagesschau vom 27.07.06

⁵ Wenn ich in diesem Text Begriffe wie „Praktiker“, „Berater“ oder „Klient“ verwende, schließt dies automatisch die weiblichen Schreibformen mit ein. Zu Gunsten der besseren Lesbarkeit werde ich jedoch die männliche Schreibweise benutzen

⁶ Vgl. Jahrestagung „Streetwork konkret. Standards und Qualitätsentwicklung 2006“ der BAG Streetwork/ MJA in Gelnhausen (www.bag.streetwork.org) und Treffen der AG OBST 2006 (www.obst.streetwork.org)

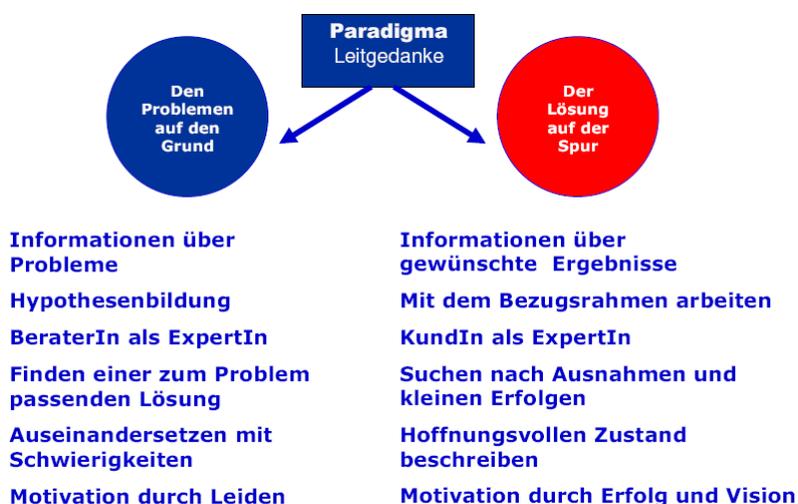
⁷ vgl. Landesarbeitskreis Mobile Jugendarbeit Baden Württemberg e.V. 1997; Mobile Jugendarbeit Leipzig e.V. 2003, Bodenmüller/Piepel 2003, Krafeld 2004

Noch ein paar Worte zu den „Zwischen-Tür-und-Angel-Beratungen“ in den Arbeitsfeldern Streetwork/Mobile Jugendarbeit. Häufig finden Kontakte mit kurzen Zeitfenstern so „zwischen Tür und Angel“ oder „auf der Straße“ statt. Ich denke, dass in diesen Settings eine Anwendung des Ansatzes in seiner Komplexität (wo schon jedes Beratungsgespräch ca. 45 Minuten Zeit und einen Raum benötigt) schwierig ist. Ich denke aber auch, dass die „Grundrichtung“ der lösungsorientierten Beratung und die Verwendung einzelner „Bausteine“ (wie zum Beispiel Fragen nach Ausnahmen, Fragen nach Ressourcen, Fragen nach Zielen etc.) *immer* Bestandteil der Beratung sein sollten.

Weg vom Problem – hin zur Lösung ... vom Paradigmenwechsel in der Beratung

Tendenziell kann man sich in der Beratung auf zwei unterschiedliche Wege begeben. Zum einen kann man dem Problem auf den Grund gehen, welche auch unserem Alltagsdenken entspricht. Oft vertreten wir – auch in unserer Rolle als Berater – die These, dass man das Problem erst richtig kennen muss, um zu wissen, wie man zur Lösung kommt. Wenn wir dem Ansatz des Konstruktivismus (das Fundament der Systemischen Theorie) folgen, müssen wir jedoch feststellen, dass es nicht möglich ist, das Problem unseres Gegenübers „wirklich kennen“ zu lernen. Dem konstruktivistischen Gedanken folgend heißt das konkret: „Jedes Individuum konstruiert sich aufgrund der Erfahrungen, die es in den Interaktionen mit seiner Umwelt macht, sein eigenes Bild von Wirklichkeit. Deshalb hat man es immer nur mit Konstrukten von Wirklichkeit zu tun.“ (DVNLP)

Was heißt das für die Beratung? Macht es Sinn, das Problem zu „analysieren“, wenn ich es eh nicht „wirklich“ verstehen kann? Ich denke nicht. Nützlicher ist es stattdessen, sich mit der Konstruktion von Lösungen mittels einer Zielorientierung zu befassen. Es ist nicht nur nützlicher für den Klienten - Nein, auch für uns als Berater macht es mehr Sinn und natürlich auch Freude, an den Zielen zu Arbeiten. Nicht umsonst habe ich den Titel „Kurz und gut und Spaß dabei!“ gewählt. In der folgenden Übersicht (in Anlehnung an Neumann-Wirsig 2003) werden die wesentlichen Aspekte skizziert:



Als lösungsorientierter Berater suche ich also Informationen über die gewünschten Ergebnisse und Ziele der Beratung. Ich arbeite ausschließlich mit dem, was der Klient mir anbietet und ich versuche, eigene „Wirklichkeitskonstruktionen“ zu vermeiden. Ich suche nach Ausnahmen und kleinen Erfolgen, motiviere durch Erfolge und Visionen und ich halte den Klienten in dem „Expertenstatus“. Dies macht Sinn, weil ich nicht in den Zugzwang gerate, dem Klienten eine Lösung vorzuschreiben bzw. einen Rat zu geben. Ich denke, wir müssen uns auch von der Idee verabschieden, dass wir als Berater⁸ immer Ratschläge und Lösungen anbieten müssen. Systemisch-konstruktivistisch betrachtet ist es nützlicher, folgenden Annahmen zu folgen: „Jeder Mensch ist aktiver Gestalter seiner eigenen Existenz.“

⁸ Ich finde im Übrigen die Begriffe „Berater“ und „Therapeut“ nicht glücklich, da diese ganz klar defizitorientiert sind. Ich persönlich bevorzuge den Begriff „Coaching“ (auch in der Beratung im privaten Bereich), da er auf Ressourcen aufbaut

Er selbst trägt in sich alle Ressourcen, die er zur Lösung braucht. ... Menschen sind nicht neurotisch, verrückt oder kaputt. Sie treffen stets die beste Wahl aus dem, was ihnen an Wahlmöglichkeiten zur Verfügung steht. Sie funktionieren in ihrem "Modell der Welt" perfekt. ... Jedes menschliche Verhalten ergibt auch einen Sinn, wenn es im Kontext der "geistigen Landkarte" der betreffenden Person gesehen wird. Die Schwierigkeit besteht in der Regel nicht darin, dass Menschen die falsche Wahl treffen, sondern dass ihnen nicht genügend Wahlmöglichkeiten zur Verfügung stehen – sie haben kein vielseitig orientiertes Bild der Welt." (DVNLP) Um es noch mal auf den Punkt zu bringen, letztendlich geht es darum, den Klienten in eine lösungsorientierte Haltung zu führen (leading) - ihn quasi in eine Art „Lösungsstrance“ (Schmidt 2004) zu geleiten, aus dieser er dann selbständig Lösungen konstruieren kann. Auf diese Annahmen (bzw. Grundhaltungen) aufbauend sind die Methoden bzw. Facetten der Lösungsorientierten Beratung hervorragend geeignet.

Wie beschrieben, baut der lösungsorientierte Ansatz darauf auf, „dass Ressourcen zur Verfügung stehen“. Der Ansatz ist jedoch nicht dafür geeignet, wenn es um den Erwerb prinzipiell neuer Fähigkeiten geht (vgl. Sparrer 2004). Hier sind dann „Wissensvermittlung“, Training/Übungen und „sozialpädagogische Hilfen“ geeigneter.

Ein kleines Beispiel aus meiner Praxis: Ein Jugendlicher hatte Schwierigkeiten mit der Bewältigung von Stresssituationen, welche sich speziell in den Kontexten Schule und Familie zeigten. Hier war es mir auch wichtig, theoretisches Wissen zum Kontext Stress zu vermitteln und ebenso mit ihm einige „Stressbewältigungstechniken“ einzuüben. Ein weiteres Beispiel aus dem Kontext „Jobsuche“. Eine Jugendliche hatte Schwierigkeiten bei der Suche nach einer Arbeit. Hier war es wichtig – mit ihr gemeinsam – Bewerbungen zu verfassen, Vorstellungsgespräche zu trainieren oder auch neue Fähigkeiten zu erlernen. Ich möchte diesen Gedanken mit einem Zitat von Ben Furman abschließen: „Es gibt nur zwei Möglichkeiten Menschen zu helfen, ihre Probleme zu lösen. Die eine ist, ihnen eine neue Art des Handelns in Bezug auf das Problem zu ermöglichen, und die andere, ihnen eine neue Art des Denkens in Bezug auf das Problem zu ermöglichen.“ (Furmann 1996, S. 23)

„Lösungs- & ressourcenorientiertes Denken und Handeln steht im Übrigen auch in einem pragmatischen Gegensatz zu Defizit- (und Krankheits-) Konzepten welcher Herkunft auch immer – von „Dopamin-Mangel“ über die „frühe Störung“ bis hin zur „dysfunktionalen Familie“. Aus systemischer, lösungsorientierter Perspektive stellt sich dabei nicht die Frage, ob es solche Defizite „gibt“ oder „nicht gibt“, sondern welche Optionen sie den betroffenen Menschen eröffnen oder auch verschließen. Als soziale Konstruktionen interessieren vor allem die *Nützlichkeit* oder *Schädlichkeit* der Konzepte in der Alltagspraxis.“ (Schlippe & Schweizer 2003, S. 124) Bei dem Stichwort „Nützlichkeit“ fällt mir jetzt noch ein, dass es schon (hin und wieder) „nützlich“ sein kann, wenn man als Berater (zumindest ein wenig) dem „Problem auf den Grund geht“. Wieso das jetzt, fragen Sie sich? Das ist eine berechtigte Frage, da ich ja versucht habe, bisher das Gegenteil zu propagieren. Ich denke aber, dass dieses beraterische Verhalten für den Klienten verständlich ist, da es auf die Alltagslogik (man muss das Problem kennen um es zu lösen) aufbaut. Das bedeutet, wenn ich mich so „für den Klienten nützlich“ verhalte, habe ich auch gute Karten in Sachen „Beziehungsaufbau“, „Andocken“, „Pacing“ oder wie man eine gute Berater-Klienten-Interaktion auch benennen will. Aber – um wieder den Bogen zu bekommen – man muss es nicht tun!

Wenn man versuchen würde, lösungsorientiertes Beraten in ein paar Leitsätze zu formulieren, könnte das Ergebnis in etwa so aussehen:

- Finde heraus was die Kunden/Klienten wollen
- Wenn etwas nicht kaputt ist – repariere es auch nicht!⁹
- Wenn etwas funktioniert. Mach mehr davon!
- Wenn etwas nicht funktioniert, mach etwas ander(e)s!

Das klingt simpel. Oder? Steve de Shazer & Co. bezeichnen ihren Ansatz auch treffend „Es ist einfach, aber nicht leicht“. In den folgenden Kapiteln werde ich diese Leitsätze mit etwas „Futter“ zu unterlegen.

⁹ Oder in der Computersprache ausgedrückt: „never change a running system!“

Wenn die nicht da ist, nützt der ganze Hokuspokus nichts ... über die beraterische Grundhaltung als Intervention erster Ordnung

Grundsätzlich gilt: Alle Methoden und Interventionen nützen überhaupt nichts, wenn die therapeutische/beraterische Grundhaltung nicht stimmt. Ich möchte einige Aspekte jedoch nur kurz skizzieren, da in dem Beitrag von Dieter Wolfer in diesem Buch diese Thematik näher beleuchtet wird.

Einige wichtige Grundhaltungen bzw. Grundannahmen wurden bereits oben angeführt, wie zum Beispiel, dass Menschen über Ressourcen verfügen oder der Klient sein eigener Experte ist. Ein wichtiger Aspekt ist auch, dass man eine „zielneutrale, absichtslose Haltung“ einnimmt, dass man sich quasi mit dem Ziel des Klienten „verbündet“. Ebenso - und das führt auch auf den konstruktivistischen Gedanken zurück - bin ich als Berater der unangefochtene Experte im Nicht-Wissen und in der Zurücknahme meiner Person. Ich bin ausgerichtet auf das Positive (quasi auf das Ziel), und ich bin mir bewusst, dass kleine Änderungen zu großen Änderungen führen (können). Ich verhalte mich „allparteilich“, d.h. ich gebe jedem (im System) den gleichen Raum und achte darauf, dass jeder zu Wort kommt, und dass man sich stets auf gleicher Augenhöhe befindet. Ich treffe keine Bewertungen im Sinne von „das ist richtig/das ist gut“ oder „das ist falsch/das ist schlecht“ und respektiere die Persönlichkeit meines Gegenübers. Neben diesen Grundhaltungen sind natürlich weitere Fertigkeiten von besonderer Bedeutung, wie zum Beispiel: Empathie; den Prozess beobachten und steuern; aktives Zuhören; nonverbales Verhalten des Beraters; nonverbales Verhalten des Klienten zurückmelden; offene Fragen; Schlüsselwörter (der Klienten) benutzen; Zusammenfassen (und zurückgeben); Schweigen und Pausen; Komplimente und Wertschätzungen; Prozess verlangsamen und vieles mehr. Zu dem Stichwort „Prozess verlangsamen“ möchte ich noch ein paar Gedanken formulieren. „Lösungsorientiertes“ Arbeiten klingt ja so, als müsste man schnell zu Lösungen kommen, oder? Doch ich denke, dass der „Zauber“ aber in der „Entschleunigung“ liegt. Getreu dem Motto: „Das Gras wächst nicht schneller, wenn man daran zieht“¹⁰ oder auch: „Fahren Sie langsam Kutscher, wir haben es eilig“¹¹ macht es Sinn, mit dem Klienten lieber manchmal Trabant zu fahren als einen Ferrari.

Nach diesem kurzen Abriss der beraterischen Grundhaltungen und Fertigkeiten möchte ich noch auf das „Phänomen“ des Widerstands kommen. Im Watzlawick'schen Sinne existiert bekanntlich kein Nicht-Kommunizieren. Da „Kooperieren“ auch Kommunizieren ist, ist demnach Kooperieren unvermeidlich. Steve de Shazer meinte in etwa diesbezüglich „Ich habe den Widerstand begraben, im Garten hinter meinem Haus“. Das heißt, als lösungsorientierter Berater setzte ich auf die Veränderungsbereitschaft meiner Klienten. Das schließt natürlich auch ein, dass ich eigene Unzulänglichkeiten im Umgang mit dem Klienten nicht als Widerstand gegen die Beratung oder an mich als Berater bzw. meiner Intervention usw. auszulegen und somit dem Klienten anlasten kann. „Widerständiges“ Verhalten zeigt mir als Berater letztendlich nur an, dass *ich* als Berater meine Strategie und mein Verhalten ändern muss - und dies getreu dem eigenen Leitsatz: „Wenn etwas nicht funktioniert – mach etwas anderes!“

Abschließend zu diesem Kontext möchte ich die Grenzen des systemischen Denken und Handelns etwas näher beleuchten. In einem Seminar äußerte sich ein Teilnehmer folgendermaßen: „Aus meiner Sicht gibt es keine Grenzen des systemischen Denkens. Es kann immer dazu genutzt werden, komplexe Situationen zu ‚analysieren‘ und zu ‚verstehen‘. Aber es gibt Grenzen eines Beratungssettings, denn es gibt Situationen wie Missbrauch oder Misshandlung (in der Jugendhilfe gibst es dafür den Begriff der Kindeswohlgefährdung), in denen eine unmittelbare Intervention (beispielsweise die Herausnahme eines Kindes aus der Familie) dringend geboten und gegenüber einer Beratung vorrangig ist“.¹² Ich finde, dies ist eine treffende Formulierung, der nichts mehr hinzuzufügen ist.

¹⁰ Afrikanisches Sprichwort

¹¹ Im Original: "Fahre er langsam, ich habe es eilig!", Friedrich II. von Preußen, 1712 – 1786; Seiwert

¹² Vielen Dank an Thomas Köhl-Brandhorst aus Luxemburg

sim salabim ... das Spiel mit den Worten

Seien wir doch mal ehrlich. Was macht denn eigentlich ein „Systemiker“? Ich kann’s Ihnen sagen - das ist keine Zauberei. Letztendlich – und ich hoffe meine systemischen Kollegen verzeihen mir jetzt meine grobe Aussage – „haut“ er mittels seiner Interventionen in ein System rein, welches immer bestrebt ist, ein „Gleichgewicht“¹³ zu erhalten (auch auf Kosten von längst notwendiger Veränderungen). Dann „schüttelt er paar Mal kräftig durch“, woraufhin dort Chaos entsteht. Danach lehnt er sich zurück und wartet ab, da er weiß, dass jedes System erneut eine Ordnung aufbaut, um sich zu stabilisieren. All dies ist gepaart mit einer großen Portion Zuversicht, weil er sich erhofft, dass das System eine neue („bessere“, „nützlichere“) Ordnung (quasi eine Veränderung) entstehen lässt. Dieses „Reinhauen“ in das System wird natürlich mit anderen Begriffen wie „verstören“ oder auch „perturbieren“ bezeichnet – was aber letztendlich keinen Unterschied macht.

Im klassischen Sinne des Lösungsorientierten Ansatzes (nach De Shazer) geht es nicht um die „Verstörung des Systems“ wie in den klassischen systemischen Ansätzen,¹⁴ sondern es geht vielmehr um das Eruiere von nützlichen Verhaltensweisen und Momenten des Ist-Zustandes. Es geht also darum, etwas Positives im Negativen zu finden (vgl. Sparrer 2004, S. 29). Doch wie geschieht dieses „Verstören“ bzw. „Eruiere des Nützlichen“? Was wir als systemische Berater haben, sind hauptsächlich (natürlich neben vielen anderen Dingen) unsere Worte und unsere Fähigkeit, Systeme aus vielen verschiedenen Blickwinkeln heraus zu betrachten. In diesem Absatz möchte ich Ihnen einige kleine „Berater-Bausteine“ skizzieren.

Eine schöne Methode, welche das „Spiel mit den Worten“ sehr schön verdeutlicht, ist das *Reframing*. Ich möchte Sie diesbezüglich zu einer kleinen Übung einladen: Überlegen Sie sich eine kleine persönliche Schwäche oder ein persönliches Problem. Haben Sie eins? Wählen Sie in Gedanken nun vier bis fünf Ihrer Freunde und Bekannten. Haben Sie diese? Nun stellen Sie sich vor, was jede einzelne Person sagen würde, wenn diese den Auftrag bekämen, Ihre kleine „Macke“ in einen positiven Rahmen zu setzen. Die Kernfragen sind also „Was ist das Positive an Ihrer ‚Macke‘?“ oder „Wann ist Ihre ‚Macke‘ eine Ressource, und damit nützlich?“ Hier wird schnell aus Aussagen wie „Ich bin ängstlich“ eine wie: „Das zeigt, dass du sehr vorsichtig bist und überlegt handelst“. Dieses Spiel mit den Worten macht Sinn und ist für die Klienten „nützlich“. Häufig sind diese „voll gestopft“ mit Fremd- und Eigenzuschreibungen. Das *Auflösen von Zuschreibungen* ist eine unserer wichtigsten Inhalte in der Beratung. Es ist für unsere Klienten nicht „dienlich“, Zuschreibungen wie, „ich habe eine Bulimie“, „ich HABE eine Sucht“ oder „ich BIN wertlos“ mit sich „rum zu tragen“. Kernfragen können hier sein: Wer sagt das? Hast du „deine Sucht“ mit hier dabei? Wie kommst du auf diesen Gedanken? Wann verhältst du dich mehr – wann weniger psychotisch? Wann ist dein Verhalten nützlich? Ziel bei der „Auflösung von Zuschreibungen“ ist es, die Person von dem gezeigten (süchtigen, bullemischen) Verhalten zu trennen. Wie bereits oben angeführt: Menschen VERHALTEN sich „psychotisch“, „hyperaktiv“, „depressiv“ – und dafür haben sie ihre „guten Gründe“, es hat für sie quasi einen Sinn.

Ein weiter Methodenbaustein ist das Einführen von *Skalen* in der Beratung. Mittels der Skala werden subjektive Gedanken visualisiert. Dabei reicht die Skala von eins bis zehn. Zehn bedeutet z.B., dass das Problem gelöst ist, die eins das Gegenteil. So kann ich fragen: „Wo befindest du dich jetzt?“ Nützlich ist diese Skala bei Aussagen der Klienten wie: „Mir geht’s schlecht“. Mittels dieser Skala kann man den Beratungsverlauf und den „Erfolg“ innerhalb eines Gesprächs oder auch über mehrere Gespräche hin „messen“. Skalieren lassen sich aber nicht nur das Problem sondern auch Aspekte wie Zuversicht, das Ziel, Zwischenschritte etc. Mittels der Skalen hat man auch gute Gesprächseinstiegsmöglichkeiten bei „Zwischen-Tür-und-Angel-Beratungen“. Unter dem Motto „Hey wo stehst du denn gerade auf der Skala?“ lässt sich schnell und effektiv wieder anknüpfen und weiterarbeiten.

Zentrale Methoden im systemischen Handwerkskoffer sind natürlich die *systemischen Fragen*. Zu dieser Gattung zählen die verschiedensten Möglichkeiten wie zum Beispiel: Fragen nach Unterschieden (wie zwischen dem Ziel und dem Problem), Fragen nach dem Kontext (wo irgendein Verhalten „gezeigt“ wird), Konkretisierungsfragen (wie meinst du das genau?), paradoxe Fragen oder auch die *zirkulären Fragen*. Die letzteren sind die „bekanntesten“ aus dem systemischen Handwerkskoffer. Bei diesen Fragen geht es darum, die „Zirkularität der Systeme“ zu fokussieren.

¹³ Dieser Zustand wird als Homöostase bezeichnet

¹⁴ Z.B. Palo-Alto-Schule (Bateson, Beavin, Jackson, Watzlawick u.a.) oder Mailänder Schule (Boscolo, Checchin, Prata, Palazolli u.a.)

Das heißt, im systemischen Denken gibt es kein „Ursache-Wirkungs-Prinzip“. Vielmehr ist man sich bewusst, dass Kommunikation immer „kreisförmig“ verläuft. Demnach ist jedes Verhalten eines jeden Beteiligten (des Systems) gleichzeitig „Ursache“ und „Wirkung“ des Verhaltens der anderen Beteiligten (im System) (vgl. DVNLP). „Alle Verhaltensweisen, Gedanken, Gefühle und physiologischen Prozesse von Mitgliedern eines Systems sind direkt und indirekt miteinander verknüpft und voneinander abhängig.“ (Ritscher 2005, S. 13) Betrachte ich jetzt ein Streitgespräch zwischen zwei Personen – und nur mal angenommen, ich wollte wissen, wer hier „schuld“ an dem Streit hat – dann würde ich schnell bei der Geschichte landen: „Wer war eher da? – Die Henne oder das Ei“. Also verabschiedet man sich bei dem systemischen Konstrukt von Fragen nach „Schuld“ und „Unschuld“. Aber zurück zu den zirkulären Fragen. Diese Fragen fokussieren immer die Beziehungen zwischen den Menschen und niemals eine einzige Person. Ein Beispiel: Wir haben drei Leute einer Clique vor uns – nennen wir sie mal A, B und C. Zwei von ihnen, sagen wir A und B, haben einen kleinen Konflikt. Ich könnte nun A oder B oder C direkt ansprechen, um zu fragen was los ist. Zirkulär würde ich folgende Strategie bevorzugen: Ich würde A oder B fragen, was er wohl denke wie C über diesen Konflikt denkt. Oder ich frage C, wie er wohl denkt, wie sich A fühlt, wenn B sich so verhält. Über derartige Fragen erhalte ich viele gute Informationen über die Beziehungen, worauf ich dann weiter aufbauen kann. Ebenso ermöglichen zirkuläre Fragen einen Perspektivenwechsel.

Eine weitere Möglichkeit, wie wir als Berater unsere Sprache nutzen können, sind *Komplimente und Wertschätzungen*. Hierbei geht es darum, dass Dinge, die der Klient gut gemeistert hat, ehrlich wertzuschätzen. Dies kann sich auf Ressourcen, auf bisherige Lösungsversuche, auf die Wahrnehmung, auf Gefühle, auf Ideen und Gedanken oder auf gezeigtes Verhalten beziehen. Wichtig ist, dass es eine gute „Berater-Klienten-Interaktion“ gibt, damit diese Wertschätzungen auch ernst genommen werden können. Es gibt sicher noch eine ganze Menge mehr an guten Interventionen. Einige werde ich davon im Kapitel „Über das Anrichten eines Cocktails“ noch ausführen. In den folgenden drei Kapiteln geht es um „Solution Talk“¹⁵ (zu Deutsch „Gespräche über Lösungen“ oder auch „Lösungsgespräche“) die – meiner Meinung nach – die „wichtigsten Bausteine“ lösungsorientierter Interviews sind. Diese drei Bausteine bestehen aus Fragen zu *Ausnahmen*, Fragen nach *Ressourcen* und Fragen bezüglich *hypothetischer Lösungen*.

„Früher war alles besser, früher war alles gut...“ ... über Lösungen in der Vergangenheit

„Früher war alles besser ...“. Wie die Toten Hosen schon bemerkten, stecken in der Vergangenheit eine Menge Erinnerungen, Gefühle und Lebenserfahrungen. Sicherlich wäre es interessant, jetzt darüber nachzusinnen, aber nicht besonders effektiv für unser Thema. Ich möchte den Fokus auf Lösungen legen, welche auch in der Vergangenheit liegen – die sog. *Ausnahmen*. Wenn unsere Klienten zu uns kommen und über ihre Anliegen und „Beschwerden“ berichten, so formulieren sie oft Dinge wie: „Es ist immer dasselbe“, „Ich bin ein ewiger Versager“, „Es ist schon immer so schlimm“. Aber Probleme sind nicht gleichermaßen existent. Sie treten auch nicht ständig auf. Entsprechend zu „keine Regel ohne Ausnahme“ existiert im beraterischen Bereich: „KEIN Problem ohne Ausnahme“. (vgl. Bamberger 1999, S. 47)

Es ist also nützlich mit dem Klienten derartige Ausnahmen zu betrachten. Dazu sind folgende Fragen dienlich: Gibt es denn Zeiten, wo dein Problem kleiner oder vielleicht sogar weg war? Gibt es schon Zeiten, wo ein bisschen von deinem „Zielzustand“ geschieht? Was machst du da anders? Wie verhalten sich dann andere? etc. Sind derartige Ausnahmen vom Problem erkennbar, ist es nützlich diese positiv zu verstärken (*Positive Konnotation*). Hierbei geht es darum, positive Fähigkeiten, motivationale Aspekte und Verhaltensweisen sichtbar zu machen und zu würdigen. Ein Beispiel aus der Praxis: Ein Jugendlicher kam zu mir mit dem Anliegen, seinen Drogenkonsum wieder besser „in den Griff“ zu bekommen. Er wünschte sich, dass er wieder nur gelegentlich zu den Wochenenden was „nehmen“ könnte, jedoch verging momentan kein Tag, wo er keine Drogen konsumierte. Ich fragte ihn dann, nach o.g. Ausnahmen, worauf er auch klar welche benennen konnte. Bei der Fokussierung auf die „beschwerdefreien“ Zeiten stellte er fest, dass er sich auch in diesen Zeiträumen anders verhalten hatte. So ist er zu diesen Zeiten oft Fußball spielen gegangen und auch sein „soziales Netz“ wurde von ihm mehr „gepflegt“. Um sein Anliegen zu lösen, musste er sich jetzt „nur noch“ genau wieder so wie damals „verhalten“.

¹⁵ “Problem talk creates problems, solution talk creates solutions!” (Steve de Shazer)

Leider ist es oft jedoch auch so, dass die Klienten über Ausnahmen berichten, wo sie keinen Einfluss auf diese hatten. Die Ausnahmen waren quasi nicht „bewusst“. Hier ist die Strategie: „wenn etwas funktioniert – mach mehr davon“ - leider nicht geeignet. Eine Möglichkeit zur Intervention wäre hier eine *Verschlimmerungsfrage*. Mit dieser kann der Klient wieder zu einer „Einflussmöglichkeit“ bezüglich seines Problems gelangen (vgl. Mücke 2004/Schmidt 2004).¹⁶ Hier ein Beispiel: „Ich stelle dir mal eine ganz verrückte Frage. Wie könntest du es schaffen, dass dein Problem noch schlimmer wird, wie müsstest du dich verhalten?“¹⁷ Wer eine Sache verschlechtern kann, hat also Einfluss auf sein Problem. Vielleicht ist es womöglich auch machbar, sein Problem sogar zu halbieren? Und dies wäre der erste Schritt zu einer Lösung.

„I am the Lizard King, I can do anything!“ ... über Lösungen in der Gegenwart

In diesem Kapitel soll es nicht um Jim Morrison's Leben gehen, nein – vielmehr um das Thema *Ressourcenfindung und Ressourcenmobilisierung*. Ressourcen sind ebenso ein Verweis auf Lösungen, und zwar auf solche, die in der Gegenwart stecken. „I can do anything“ – Wer das von sich behaupten kann hat sie jedenfalls. Steve de Shazer hat generell im Erstgespräch gefragt, was seine Kunden normalerweise „so tagsüber machen“. Er hat quasi Small Talk geführt, um „herauszubekommen“, was die Klienten an beruflichen oder anderen Ressourcen besitzen. Ressourcen können in vielen Dingen stecken. Ressourcen sind z.B.: persönliche Fähigkeiten, Eigenschaften, Stärken, Erfahrungen, Glaubenssätze, Einstellungen, Strategien, soziale Beziehungen, materielle bzw. sozio-ökonomische Bedingungen (Geld, Wohnung, Auto etc.). In der lösungsorientierten Beratung geht es also darum, o.g. Aspekte „abzuklopfen“ und dem Klienten „sichtbar“ zu machen. Dies kann möglicherweise über *Umdeutungen* (Reframing) oder das Erfragen von *Ausnahmen* erfolgen. Eine weitere Strategie in diesem Kontext ist das Stellen von *Bewältigungsfragen* - wie z. B.: Wie ist dir das gelungen? Wie machst du das?

Wenn ich dein Problem hätte, ich glaube, mich würde das verrückt machen – wie schaffst du das bloß? Nützlich kann es bei der Ressourcenfindung sein, diese auch visuell sichtbar¹⁸ zu machen.

Abschließend zu diesem Aspekt möchte ich noch ein kleines Beispiel aus meiner Praxis anführen. Zu mir kam ein Jugendlicher, der (wie oben) seinen Drogenkonsum reduzieren wollte. Als ich ihn so auf Ressourcen „abklopfte“, erwähne er, dass er Skateboarder sei. Dies bewog mich, ihn folgendes mitzuteilen: „Wow, ich bin echt beeindruckt von deinem Hobby. Wenn ich euch Skater manchmal beobachte, fällt mir auf, dass ihr Stunden, Tage oder Wochen für einen bestimmten Trick übt. Da muss ja soviel Wille und Ehrgeiz bei dir da sein, was mich echt fasziniert. Wie denkst du? Können diese Fähigkeiten, die du ja besitzt, für dein Anliegen nützlich sein?“

„I believe in miracles“ ... über Lösungen in der Zukunft

„I believe in miracles. I believe in a better world for me and you“, so klingt es bei den Ramones. Und nicht nur die glauben an Wunder, nein auch unsere Jugendlichen haben Träume. Diese Träume, Visionen und Ziele sind nichts anderes, als Lösungen die in der Zukunft liegen, sie sind quasi *hypothetische Lösungen*. Wenn der Klient auf die bisherige Fokussierungen (Ausnahmen, Ressourcen) „nicht anspricht“, kann man es als Berater mit einer „Flucht nach vorne“ (Bamberger 1999, S 57) versuchen. Mögliche Fragen wären hierzu: Was wäre dann? Was müsste geschehen, dass ...?, *Mal angenommen*, du würdest (dieses oder jenes) tun, was wäre dann?

Eine wesentlich intensivere Form hypothetischer Fragetechniken ist die sog. *Wunderfrage*, welche von Steve des Shazer und seinem Team entwickelt wurde. Sie ist die wahrscheinlich WICHTIGSTE Intervention im lösungsorientierten Modell, welche wie folgt formuliert werden kann:

¹⁶ Vom „Problemopfer“ zum „Problemäter“ und später zum „Lösungstäter“ werden

¹⁷ Weitere Möglichkeiten in diesem Kontext: siehe unter dem Stichwort „Hausaufgaben“ – Vorhersagen, So.tun-als-ob

¹⁸ Z.B. Ressourcendarstellung im Systemischen Case Management (Kleve 2005, download im Internet)

„Stelle Dir mal vor, Du kommst heute nach Hause, gehst irgendwann ins Bett und schläfst schließlich ein. Und während Du schläfst, passiert ein Wunder. Eine gute Fee erscheint und alle Probleme, die Dich hierher geführt haben sind gelöst. Und weil Du geschlafen hast, weißt Du nicht, dass das Wunder passiert ist. Wie wirst Du das am nächsten Morgen merken? Was wäre anders als sonst? Wer würde es zuerst bemerken, dass ein Wunder geschehen ist? Wie und woran würde er/ sie es merken?“

Wichtig ist, dass man den Klient gut auf diese Frage vorbereitet - z.B. „Ich stelle Dir jetzt mal eine sehr ungewöhnliche Frage“.

Nach dem Stellen der Wunderfrage sollte ein intensives Nachfragen (bestenfalls auf allen Bewusstseinssebenen: was siehst du, hörst du, was tust du) geschehen. Wichtig ist hierbei die Fokussierung auf die Konstruktion von Teilen des Wunders. Möglich sind in diesem Kontext folgende Fragen oder Aufgaben:¹⁹

- Fragen in Richtung Ausnahmen (Gibt es schon Tage/Stunden/Momente, in dem ein klein wenig von dem Wunder geschieht?)
- Zirkuläre Fragen (Angenommen ich würde deine Mutter fragen, woran sie merken würde, dass das Wunder geschehen ist?)
- Frage nach der eigenen Beteiligung (Was hast Du gemacht/was könntest du gemacht haben, damit das Wunder geschehen konnte?)
- „So-tun-als-ob-Auftrag (Morgen früh tust du einfach mal so, als ob das Wunder geschehen ist und beobachtest den Unterschied)

Ebenso kann man natürlich die Wunderfrage auch umformulieren, sie quasi an die Interessen und Ressourcen der Klienten anpassen. Eine Möglichkeit ist folgende:

„Angenommen, du bist Regisseur. Du hast die Möglichkeit „deinen Zukunftsfilm“ zu drehen. Wenn wir uns jetzt gemeinsam diesen Film anschauen würden, wie sähe der morgige Tag aus? Was würden wir auf der Leinwand sehen? Wie würde sich der Hauptdarsteller verhalten?“

Bei der Konstruktion von Wundern (Lösungen in der Zukunft) ist darauf zu achten, dass:

- kleine Schritte formuliert werden (think small steps)
- konkrete und spezifische Beschreibungen des eigenen Verhaltens erfolgen
- das Verhalten innerhalb der Lebenswelt des Klienten realisierbar ist
- dass die Konsequenzen des Wunders abgeprüft werden (siehe unten, Ziele vereinbaren)
- der „Beginn von etwas“ beschrieben wird und nicht das „Ende/Fehlen von etwas“ (Bamberger 1999, S. 62)

Als letzten Schritt in diesem Kontext ist es wichtig, den Klienten zu „verwandeln“, damit er das Wunder in die Gegenwart bringen kann. Hierzu sind folgende Arten von Fragen nützlich:

- Was von dem, was du angesprochen hast, sagt dir gefühlsmäßig am meisten zu?
- Was von den Dingen wäre vielleicht am leichtesten zu tun?
- Was müsstest du tun, damit vielleicht ein klein wenig von dem Wunder geschieht?

Solution Talk

... das lösungsfokussierte Interview

In diesem Kapitel soll eine Art „Landkarte“, quasi ein mögliches Flussmodell eines lösungsorientierten Gesprächs skizziert werden. Diese „Landkarte“ ist ein Versuch zu erklären, was der lösungsorientierte Berater tut. Sie ist quasi eine „Reduktion“ auf die wesentlichsten Elemente. Ebenso bedeutet dies auch, dass man dieser „Landkarte“ nicht bedingungslos vom Start bis zum Ziel folgen muss. In der Praxis wird dieser lineare Weg selten Realität sein. Einzelne „Etappen“ werden sich auf der Route „vordrängeln“ und an manchen anderen Ortschaften „driftet“²⁰ man einfach so vorbei.

¹⁹ Siehe dazu auch das Kapitel zu Hausaufgaben

²⁰ In Anlehnung an Simon & Weber „Vom Navigieren beim Driften“

Manchmal ist es auch ausreichend, nur eine Sehenswürdigkeit auf der Tour zu betrachten - zum Beispiel im Kontext der „Zwischen-Tür-und-Angel-Beratungen“ – um dann anschließend wohin auch immer weiterzufahren. Sollte man ausführliche Touren planen (zum Beispiel im Kontext von intensiveren Beratungen), muss man berücksichtigen, dass man auch genügend Zeit, Raum (und Proviant) zur Verfügung hat. Wenn wir uns die Struktur eines lösungsorientierten Interviews betrachten, kristallisieren sich in etwa folgende „Phasen“²¹ heraus:

1. In Kontakt kommen
2. Kontextklärung
3. Ziele und Aufträge klären
4. Lösungssuche
5. Lösungsverschiebung

Im Folgenden möchte ich versuchen, diese „Phasen“ näher zu beschreiben. Wie bereits erwähnt ist dies keine lineare Reihenfolge. Häufig kommt es vor, dass man sich vermutlich am Ende einer Beratung befindet und neue Themen angesprochen werden, die einen erneut zur Phase der Ziel- & Auftragsklärung „zurück“ führen.

1. In Kontakt kommen:

Hier ist es wichtig, dass eine gute Arbeitsbeziehung aufgebaut wird. Bamberger spricht hierbei von einer „Synchronisation“. Steve de Shazer beschreibt dies mit „das Passen entwickeln“ (De Shazer 2006, S. 107) und meint damit, eine besondere Nähe, Aufgeschlossenheit und Harmonie. Ist das „Passen“ hergestellt, hören die Klienten aufmerksam zu, was andere (also auch der Berater) zu sagen haben. Es ist vermutlich einfacher zu beschreiben, was Passen ist, als jemanden zu erklären, wie man es herstellt. Letztendlich geht es um „Echtheit, Empathie & Akzeptanz“²², Wertschätzung, um Small Talk und vieles mehr. In unseren Fachstandards²³ wird dies auch mit „Akzeptierende Haltung“ (Krafeld 2004, S. 66 ff), „Freiwilligkeit“ oder auch „Vertraulichkeit“ beschrieben.

2. Kontextklärung:

In dieser Phase geht es darum, dass der Klient sein Anliegen schildert. Wie bereit oben erwähnt, ist *der Inhalt* dieser Beschreibungen für die eigentliche Beratung nicht sonderlich „wichtig“ (Stichwort Konstruktivismus). Hier bieten sich jedoch Möglichkeiten, um weiter ein „Passen“ herzustellen oder um „Schlüsselwörter“ aufzunehmen etc. Wichtig ist hierbei, dass man sich nicht mit in eine „Problemtrance“ versetzen lässt und man langsam beginnt, die „Richtung“ zu wechseln. Dies muss nicht „heimlich“ geschehen, sondern man kann die eigene Strategie auch deutlich kommunizieren (vgl. Schmidt 2004). Ich denke dies ist sogar „nützlicher“. Wichtig ist jedoch, dass sich der Klient nicht „verarscht“ vorkommt. Das heißt er darf nicht denken, dass er mit seinem Problem nicht ernst genommen wird. Mögliche Fragen in diesem Kontext sind auch: Was bringt dich zu mir? Was ist dein Anliegen? Was hast du bisher unternommen? Was darf sich auf keinen Fall (durch die Beratung) verändern? Letztere Frage wird auch bei De Shazer als „Standardaufgabe der ersten Stunde“ bezeichnet. Hierbei geht es um Dinge, die Halt, Sicherheit und Vertrauen erzeugen. Ebenso können in dieser Phase die *bisherigen Lösungsversuche* des Klienten fokussiert werden. Nützlich kann es in dieser Phase auch sein, eine *Kontextfokussierung* zu ermöglichen. Dies kann zum einen über eine Kontexterweiterung geschehen. Hier wird mit dem Jugendlichen geschaut, wie alles „um ihn herum“ mit ihm (und „dem Problem“) „verbunden“ ist. Es geht hierbei quasi um ein „Sichtbarmachen des Systems“. Manchmal ist es aber auch von Nutzen, dass man den Fokus des Kontextes reduziert. Hier wird quasi mittels einer *Komplexitätsreduktion* versucht, das Problem „auf das Wesentlichste“ zu reduzieren. Das abschließendes „Element“ in dieser Phase besteht darin, das Problem „in Ziele zu verwandeln“ (Geisbauer 2006, S. 19). Ziele werden beim lösungsorientierten Arbeiten als Kehrseite von Problemen verstanden. Letztendlich steht ja hinter jedem Anliegen ein korrespondierendes Ziel, oder?

²¹ Vgl. dazu Bamberger 1999, S. 27; De Shazer 2006, S. 103; Schmidt 2004, S. 123 oder Geisbauer 2006

²² Im Sinne Carl Rogers

²³ Standards der Bundesarbeitsgemeinschaft Streetwork/Mobile Jugendarbeit (siehe www.bag.streetwork.org) oder Standards auf der Ebene der Bundesländer (z.B. siehe www.mja-sachsen.de)

3. Ziele und Aufträge klären:

Diese Phase würde ich persönlich als eine Art „Schlüsselereignis“ bezeichnen. Hier kommt es darauf an, was wann, wo und wie geschehen soll. Hier geht es auch darum, ob derjenige freiwillig kommt oder ob er von jemand geschickt wurde. In diesem Kontext spielen also explizite, implizite (und persönliche) Aufträge eine wesentliche Rolle, welcher man sich bewusst sein soll. Weiterhin ist es in dieser Phase von Bedeutung zu „prüfen“, welche Interaktion zwischen mir als Berater und den Klienten läuft. Steve de Shazer hat hierzu drei Kategorien von „Beziehungstypen“ definiert. Unterschieden wird hierbei zwischen „Besuchern“, „Klagenden“ und „Kunden“.

Ich möchte hiermit die Klienten nicht in Schubladen stecken, nein – vielmehr soll dies eine Konstruktion sein, welche versucht, die Beziehung zwischen Berater und Klient zu „definieren“. Diese „Interaktionsprädikate“ (Neumann-Wirsig, 2003) sind auch nicht statisch, sondern sie können sich innerhalb des Beratungsprozesses auch verändern. So können aus „Klagern“ „Kunden“ werden oder aus „Kunden“ auch „Besucher“. Ich möchte versuchen, diese drei „Interaktionsprädikate“ näher zu beschreiben:

- „Besucher“ werden in der Regel geschickt. Sie haben keine Probleme aber kommen dennoch zur Beratung. Folgende Interaktionen können hier nützlich sein: Hast du eine Idee, warum XY will, dass wir zusammen reden? Wenn wir es mal XY unterstellen, dass er es gut mit dir meint, was könnten wir zusammen tun? Wie können wir die Zeit sinnvoll nutzen?
- „Klagende“ klagen über Probleme oder beschweren sich. Sie haben nichts mit dem Problem zu tun. Sie sind nur die Leidtragenden. Andere sollen sich verändern. Hierbei ist Folgendes zu empfehlen: Komplimente und Wertschätzungen für das Kommen, Was könntest du zur Verbesserung beitragen? Wie könntest du den anderen positiv überraschen, damit sich etwas zum positiven ändert? Zirkuläre Fragen stellen. Ziel ist es hierbei, den Kläger zu einer Kundenbeziehung zu „verhelfen“
- „Kunden“ bringen eine prägnante Problembeschreibung mit. Sie haben konkrete Ziele und eine Motivation, daran zu arbeiten. Diesbezüglich kann man dem Berater hier nur „Viel Spaß“ wünschen

Es ist für den Prozess sehr dienlich, dass man sich der „Interaktionsprädikate“ bewusst wird, und dass man sich Zeit lässt, den eigenen Auftrag konkret herauszuarbeiten und die Ziele des Klienten wohlgeformt formulieren zu lassen. Es macht auch Sinn, diese Aspekte innerhalb der gesamten Beratungsphase immer wieder zu prüfen und mit dem Klienten zu besprechen. Dienliche Fragen im Kontext der Auftragsklärung sind: Was genau kann ICH für dich tun? Wie kommt's, dass du gerade mich sprechen willst? Wer hat dich geschickt? Wer hat mich empfohlen? Was denkst du, will XY erreichen, wenn er dich zu mir schickt? Zum Erarbeiten von wohlgeformten Zielen eignen sich folgende Aspekte und Fragen (vgl. Connor, Seymor 2001, S. 40).²⁴: Sind diese dann geklärt, kann man sich auf den Weg machen.

- *Ziele sollten positiv formuliert sein:* Bei Aussagen wie „Ich will keine Angst mehr haben“ wird gefragt: „Was willst du stattdessen?“²⁵ Ziele sollten auch immer die Anwesenheit und nicht die Abwesenheit von etwas beschreiben. Ebenso sollen Ziele den Beginn und nicht das Ende von etwas beinhalten
- *Ziele sollten die aktive Beteiligung der Klienten fördern:* „Was wirst du genau tun, um dein Ziel zu erreichen? Wie kannst du beginnen?“
- *Ziele sollten spezifisch sein:* Was, wann, wo, wie, wer genau?
- *Ziele sollten „Beweise“ beinhalten:* Woran wirst du es merken, dass du auf einem guten Weg bzw. am Ziel bist?
- *Ziele sollten Ressourcen fokussieren:* Welche Ressourcen hast du, um dein Ziel zu erreichen?
- *Ziele sollten eine „angemessene“ Größe haben, sie müssen erreichbar sein:* Das heißt es müssen ggf. kleine Zwischenstationen eingebaut werden. (think small steps!)
- *Eine Überprüfung der Konsequenzen der Zielerreichung ist unabdingbar:* Was würde passieren, wenn du das Ziel erreichst? Was würden deine Freunde/deine Familie sagen? Wen betrifft das Erreichen deines Ziels noch?

In der „reinen Form“ des lösungsorientierten Arbeitens (nach Steve de Shazer) werden diese „Wohlgeformtheitskriterien“ eher implizit berücksichtigt, ohne dass sie in gleicher Ausführlichkeit „befragt“ und formuliert werden (vgl. Sparrer 2004).

²⁴; Wohlgeformtheitskriterien des NLP

²⁵ Unser Gehirn kann mit „Nicht-Botschaften“ nicht umgehen. Ein kleines Experiment: Versuchen Sie sich mal nicht einen rosa Elefant vorzustellen! Hat's geklappt? Hatten sie keinen rosa Elefanten im Kopf? Wenn' Ihnen gelungen ist, super!

Die „Zielklärung“ wird weitgehend über hypothetische Fragen und die Wunderfrage erreicht. In meiner Praxis versuche ich ebenso, die „Zielklärung“ weitgehend über hypothetische Fragen zu ermöglichen. Die „Zielkriterien“ habe ich bei der „Konstruktion von Teilen des Wunders“ im Hinterkopf, um hierbei einige Aspekte „abzufragen“.

4. Lösungssuche - und Lösungsvisionen entwickeln:

In dieser Phase können wir uns als Berater regelrecht „ausleben“. Hier sind alle Dinge aus dem Kontext Solution Talk – also Fragen nach *Ausnahmen*, Fragen nach *Ressourcen*, Fragen nach *hypothetischen Lösungen* (siehe oben) – für das Beratungsgespräch nützlich. Ebenso können *Umdeutungen* (Reframing), das Arbeiten mit *Skalen* oder die „*Universallösung*“ („Wenn etwas nicht funktioniert - mach etwas anderes!“) benutzt werden. In diesem Kontext eignen sich auch „*Systemdarstellungen*“ oder „*Kreativitätstechniken*“, wie sie im Kapitel „Über das Anrichten eines Cocktails“ skizziert werden. Weniger ist hierbei oft mehr. Wenn der Klient auf eine „Sache“ gut „anspricht“, ist ein konsequentes und zielorientiertes Nachfragen angesagt. Ziel ist es, in dieser Phase den Klienten zu unterstützen, damit er Ziele und Folgeschritte erarbeiten kann. Oder kurz gesagt – hier geht es um Veränderungen²⁶ und die Konstruktion von Lösungen.

5. Lösungsverschreibung:

Während es in der vorherigen Phase darum ging, Lösungen zu konstruieren, geht es jetzt im *Abschlusskommentar* darum, die Lösung dem Klienten „zu verschreiben“. Die Idee dabei ist, dass der Klient die von ihm entwickelten Lösungsschritte als „vertraut“ betrachtet. Das heißt, dass er sich „veränderungspotent“ betrachtet (er sich quasi seiner Ressourcen bewusst ist), und dass er sich selbst-wirksam (im Sinne von „Ich kann etwas tun“) erlebt (vgl. Bamberger 1999, S. 93). Methodisch spielen hierbei *Wertschätzungen und Komplimente* eine bedeutende Rolle. Wie bereits oben erwähnt ist eine gute „Berater-Klienten-Interaktion“ diesbezüglich nützlich. Im therapeutischen Kontext wird vor dieser Phase eine Pause eingelegt, in der der Therapeut den Abschlusskommentar vorbereitet. Im Arbeitskontext Streetwork/Mobile Jugendarbeit ist dies jedoch eher schwierig. Ich würde es aber jedem empfehlen, dies einmal zu probieren; quasi als „Experiment“ – und glauben Sie mir – es funktioniert.

Nun zurück zum Abschlusskommentar. Theoretisch besteht dieser aus den folgenden Elementen, die ich jedoch hier nur kurz anreisen möchte: Pause; Zusammenfassen des Besprochenen; Würdigung der bisherigen Strategien und der Bereitschaft, sich beraten zu lassen; Würdigung der Ressourcen und „Mut machen“ (Positive Konnotation); Würdigen der guten Ideen und Lösungskonstruktionen; stellen einer *Hausaufgabe/eines Lösungsvorschlages* (bis zum nächsten Gespräch). Wie Sie sehen, ist der letzte Schritt im Abschlusskommentar eine Hausaufgabe. Wieso das, fragen Sie sich? Diese Idee ist bei der Evaluation von Beratungen entstanden. Man hat festgestellt, dass Veränderungen erst später im Alltag der Klienten, und nicht unmittelbar in der Beratung stattfinden. Diesbezüglich hat man sich gedacht – wieso gibt man den Leuten da nicht einfach etwas mit? Hausaufgaben sind innerhalb des Beratungskontextes musterauflösend, prozessfördernd, entwicklungsstabilisierend und „verstörend“. Ich habe in meiner Praxis sehr gute Erfahrungen mit Hausaufgaben gemacht. Bei mir „verlässt niemand das Haus“ ohne eine kleine Verschreibung. Im Folgenden möchte ich kurz ein paar Möglichkeiten von Aufgaben (vgl. Bamberger 1999, S. 104) skizzieren:

- nachdenken (z.B. über das, was gegenwärtig gut läuft/was positiv ist und nicht verändert werden soll)
- beobachten (z.B. was in Zeiten von Ausnahmen anders ist)
- vorhersagen (z.B. in welchen Ausprägungsgrad – Skala – das Problem am nächsten Tag ist; dies kann man auch hervorragend mit dem „Experte Zufall“ kombinieren über Münzen werfen oder Würfeln)
- so-tun-als-ob (z.B. so zu tun, als ob das „Wunder“ schon geschehen ist)
- zielorientiert handeln (z.B. mehr von dem zu tun, was funktioniert) u.v.m.²⁷

Bezogen auf die „Kliententypen“ sind folgende Aufgaben nützlich: *Besucher* (mehr von dem was funktioniert! Was darf sich nicht verändern?, Komplimente), *Klagender* (beobachten und nachdenken), *Kunden* (alles ist möglich).

²⁶ Steve de Shazer: „Change is a constant process, stability in an illusion!“

²⁷ vgl. Bamberger, De Shazer, Schmidt, Eberling, Hargens, Erickson

Kontext: Folgegespräche – „Die Fokussierung der Verbesserung“

Im Folgegespräch geht es darum, herauszufinden, was sich zum positiven hin verbessert hat (vgl. Bamberger 2005, S.188). Wenn wir jetzt den Klienten fragen würden „ Und wie geht's dir?“, könnte er von Verbesserungen berichten, aber er könnte auch in eine erneute „Problemtrance“ verfallen.²⁸ Um dies zu vermeiden, empfiehlt sich gleich mit der (suggerierenden) Frage einzusteigen: „Und, was ist den alles besser geworden?“ Dies schließt nicht aus, dass er auch wieder von Problemen berichtet, aber die Chance, dass er es nicht tut, ist größer. Für Folgegespräche empfiehlt sich das HOER-Modell (Neumann-Wirsig 2003), welches ich nur kurz anreißen möchte:

H heraushören & erfragen	<i>Was hat sich verbessert?</i>
O offener machen & erweitern	<i>Wie kommt das zustande? - Ressourcen identifizieren</i> <i>Wie hast du das gemacht? - Ressourcen mobilisieren</i>
E Empowerment	<i>Komplimente & Wertschätzungen,</i> <i>Ressourcen verstärken, Fortschritte erkennen</i>
R Retour	<i>Was noch? - „mehr desselben“ oder „neue Lösungen“ konstruieren</i>

Ein paar kleine nützliche „Regeln“²⁹ beim lösungsorientierten Arbeiten

In diesem Absatz möchte ich versuchen noch ein paar nützliche „Regeln“ des lösungsorientierten Beraters aufzustellen und sie mit Beispielfragen näher zu beschreiben:

1. *(Be-) Nutze konstruktive Fragentypen.* Mache Unterschiede und Fortschritte erfahrbar (Skalen); Nutze Ausnahmen – kein Problem existiert immer; Rege die Phantasie deiner Klienten an, über Wunder nachzudenken (Fragen nach Zielen, Wunderfrage, hypothetische Fragen); Würdige die Schwere bestimmter Situationen (Bewältigungsfragen).
2. *Betone jedes Anzeichen von Normalisierung, weite Veränderungen und Erfolge aus und bestärke sie.* Bewältigungsfragen; Wertschätzung und Komplimente; Gesten (Händedruck, Gratulation, Schulterklopfen); Sprache³⁰ („Wow, das hast du gemacht? Toll!“); Urkunden/Zertifikate; Nutze die Frage: „Was noch?“
3. *Rückfälle sind Vorfälle oder „Ehrenrunden“ - Nutze sie als Lernprozesse (vgl. Schmidt 2004).* Welche Ziele können trotz des Vor-Falls aufrechterhalten werden? Wie hast du es geschafft, wieder mit dem Konsum aufzuhören? Wobei hat dir der Konsum kurzfristig geholfen? Welche Ressourcen entwickelst du mit dem Konsum? Oder auf welche Art und Weise könntest du anders diese Ressourcen verschaffen? Angenommen, du wolltest mit dem Konsum jemanden etwas mitteilen. Wie könntest du das anders tun?
4. *Suche nach Möglichkeiten zu kooperieren.* Formen lösungsorientierter Beziehungsgestaltung (Auftrag, „Kliententypen“); Verwendung von Aufgaben (Abschlusskommentar) oder auch: Wer kann im „Klientensystem“ noch nützlich sein? Gibt es „problemfördernde“ und „zielunterstützende“ Personen?

²⁸ Oder er fällt in eine „Ja- Aber-Haltung“

²⁹ Eberling, Hesse, Gallenberger, Haegele, Kruse, Pavlekovc', Tönsing "Suche nach Lösungen" in Eberling & Hargens 1996; S. 119ff

³⁰ Positive Konnotation, Cheerleading, Motivation

Über das Anrichten eines Cocktails ... oder die Mischung macht's

Im Grunde genommen reichen die hier beschriebenen Interventionen – neben der beraterischen Grundhaltung - völlig aus, um in der Beratung effektiv zu arbeiten. Aber wie gesagt - zum einen muss Beratung Spaß machen – und andererseits kann man auch immer mal was Neues probieren. Wichtig ist nur, dass die Interventionen zum Berater und vor allem zu den entsprechenden Klienten passen. Diesbezüglich kann es quasi kein Standard-Modell geben.

Ich persönlich nutze die Lösungsorientierte Beratung als eine Art „Grundgerüst“ oder auch als „roten Faden“, der mich nicht vom Weg (in Richtung zur „Zieltrance“) abbringen soll. Neben diesem Grundgerüst können viele weitere Ansätze mit „eingebaut“ werden, welche ich nur (mit Literaturhinweis) auflisten möchte ohne sie näher zu beschreiben: Systemische Beratung & Therapie/Familientherapie (Schlippe & Schweitzer und weitere Personen – siehe Literaturliste); Systemisches Case Management (Kleve); Reteaming/Arbeit mit Teams, Gruppen etc. (Geisbauer, Furman; Ahola); Salutogenese/salutogenetische Fragen (BZGA/Antonovsky, Lauterbach); Stressbewältigung (Wagner-Link, Kaluza, Peseschkian); Neuro-Linguistisches Programmieren (Connor, Seymour, DVNLP); Motivierende Gesprächsführung (Miller & Rollnick, Wagner); Stadien der Veränderung - Transtheoretisches Modell (Prochaska, Velcier, DiClemente); Lebensbalance/Positive Psychotherapie (Peseschkian); Gesundheitscoaching (Lauterbach); Zeitmanagement (Seiwert).

Das bedeutet, dass viele weitere Interventionen aus oben genannten Ansätzen in die Beratung (bzw. das Coaching) einfließen können. Diesbezüglich finden sich viele Beschreibungen in der Literatur, welche ich in der Literaturliste angegeben habe. Im Folgenden sollen nur eine kleine Anzahl davon skizzenhaft angeführt werden, von denen ich weiß, dass diese im Arbeitsfeld Streetwork/Mobile Jugendarbeit einsetzbar sind.

Methoden zur Darstellung von Systemen/Perspektivenwechsel

- Aufstellungen & Skulpturen: Hier wird mittels Gegenständen³¹ (oder falls vorhanden und möglich mit Personen³²) das System dargestellt. Man kann die entsprechenden Personen aufstellen aber auch Persönlichkeitsanteile³³, Glaubenssätze/Einstellungen, innere Dialoge etc. (Kontexte: Wie stehen sie zueinander? Welche Abstände gibt es? Wohin zeigen die Blickrichtungen)
- Arbeit mit der Lebenslinie (Timeline): Hier wird die Lebenslinie des Klienten dargestellt (gemalt oder mit Seil gelegt). Es können „wichtige Etappen/Ereignisse“ markiert werden oder auch Ausnahmen, Ressourcen und der Ausblick in die Zukunft (Wunder)
- Genogramm, Organigramm, Beziehungslandkarte, Cliquenanalyse³⁴: Darstellung der einzelnen Personen/Gruppen/Institutionen des entsprechenden Systems. Beziehungen können sichtbar gemacht werden.
- Ressourcen-Landkarte:³⁵ Hier werden die Ressourcen der Klienten (und der Sozialarbeiter!!!) visualisiert

Methoden zur Entscheidungsfindung

- Ambivalenz-Coaching, Vor- & Nachteilcheckliste (Waage): Auflisten von Argumenten; Welche Vorteile hat das „alte“ Verhalten? Welche Nachteile hat die Veränderung? vs. Welche Nachteile hat das „alte“ Verhalten? Welche Vorteile hat eine Veränderung?
- Kraftfeldanalyse: Auflisten von Aspekten - Was sind zielfördernde und zielhindernde Kräfte
- Tetralemma (-Aufstellung): Eine Abwägung aus der Perspektive folgender Positionen: entweder – oder – beides – nichts von beiden – etwas anderes (vgl. Sparrer 2004)

Kreativitätstechniken/Perspektivenwechsel (auch mit Gruppen machbar):

- Zukunftswerkstatt: Es werden unterschiedliche Phasen „durchlaufen“: Kritikphase (kritische Bestandsaufnahme der ges. Situation) Phantasiephase (Alles ist möglich und denkbar), Verwirklichungsphase (Planen konkreter weiterer Schritte)

³¹ Z.B. Feuerzeuge, Zigarettenschachteln, Tassen, Steine, Figuren ...

³² Hierzu müssten sich die Jugendlichen einverstanden erklären

³³ Gunter Schmidt: Wer bin ich heute und wenn ja: wie viele

³⁴ Mobile Jugendarbeit Leipzig e.V. 2003, 168 ff

³⁵ Kleve; download im Internet

- Walt-Disney-Strategie: Es werden unterschiedliche Phasen „durchlaufen“: der Träumer – der Realist – der Kritiker
- 3-Wahrnehmungsposition: Dies eignet sich besonders bei Konflikten zwischen dem Klient und einer anderen Person (Mutter, Vater, Lehrer etc.) Hier wird das Problem aus den Positionen „ICH“ – „DU“ und „BEOBACHTER“ betrachtet. Nützlich ist dabei die Benutzung unterschiedlicher Stühle. Als Beobachterrollen eignen sich hierbei auch: das eigene Idol, Freunde, Experten, Ärzte, Regisseur etc.
- Brainstorming, (z.B. mittels Mindmapping): Durch spontane Ideenäußerung ohne ablehnende Kritik wird mit dieser Methode eine große Anzahl an Ideen zu einer gegebenen Problemstellung entwickelt und gesammelt.

Schlusswort

Ich hoffe nicht, dass meine – vielleicht hin und wieder – lockere Schreibweise den Eindruck hinterlässt, über Problemlagen der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen flapsig und oberflächlich hinwegzugehen.³⁶ Dies ist nur das Ergebnis meiner „Infizierung“ mit dem „systemischen Virus“ und meine chronische, optimistische und lösungsorientierte Haltung. Ich möchte es abschließend mit Marie-Luise Conen (2006) halten: *„Wo keine Hoffnung ist, muss man sie erfinden.“*

... was Insoo Kim Berg Ihnen noch sagen wollte...

„Denken sie immer daran, dass sie mit JEDEM Kontakt und JEDEM Gespräch zu einer positiven Veränderung beitragen. Sie machen einen wesentlichen Unterschied im Leben eines anderen Menschen. Dies stellt die wichtigste Belohnung für das, was Sie tun, dar. Ihr berufliches Engagement, denen zu helfen, die am verletzlichsten, hilflosesten und hilfsbedürftigsten sind, ist bewundernswert. Machen Sie all die guten Dinge, die Sie machen, weiter!“ (Bamberger 1999, S. 143). Oder auch: „Wenn etwas funktioniert – mach mehr davon!“

Autor

Tom Küchler: Jahrgang 1971; Diplom Sozialpädagoge (FH); Systemischer Berater und Therapeut/ Familientherapeut (SG); Systemisch-lösungsorientierter Supervisor und Coach; langjährige Erfahrung im Bereich Streetwork/ Mobile Jugendarbeit; hauptberuflich geschäftsführender Bildungsreferent beim Landesarbeitskreis Mobile Jugendarbeit Sachsen e.V. (www.mja-sachsen.de); nebenberufliche Aktivitäten als Systemischer Berater, Therapeut, Supervisor, Coach, Trainer und Dozent; Informationen unter www.intaktdurchsleben.de

³⁶ Vielen Dank an Frank Thoraus für die bereichernden Anregungen!

Literatur & Quellennachweis

Bamberger, Gunter G. (1999): Lösungsorientierte Beratung, Weinheim und Basel, Beltz

Bamberger, Gunter G. (2005): Lösungsorientierte Beratung. Praxishandbuch, 3.vollständig überarbeitete Auflage, Weinheim und Basel, Beltz

Bodenmüller, Martina; Piepel, Georg (2002): Streetwork und Überlebenshilfen. Entwicklungsprozesse von Jugendlichen aus Straßenszenen, Weinheim-Berlin-Basel, Beltz

Brill, Harald (2003): Seminar: Systemische Therapie der Süchte; <http://www.nlp-ausbildung.de/nlp-coaching/suchttherapie.htm>

BZGA-Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (2001): Was erhält Menschen gesund? Antonovskys Modell der salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert, Band 6, Erweiterte Neuauflage, BZGA (Kostenlos), <http://www.bzga.de>

Conen, Marie-Luise (2006): Wo keine Hoffnung ist, muss man sie erfinden. Aufsuchende Wo keine Hoffnung ist, muss man sie erfinden. Aufsuchende Familientherapie, Heidelberg, Carl Auer

Connor, Joseph O'; Seymour, John (2001): Neurolinguistisches Programmieren: Gelungene Kommunikation und persönliche Entfaltung, 11. Auflage, Kirchzarten, VAK

De Shazer, Steve (2006): Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie, 9. Auflage, Heidelberg, Carl Auer

De Shazer, Steve (2006): Wege der erfolgreichen Kurztherapie, Klett-Cotta

De Shazer, Steve(1998): Worte waren ursprünglich Zauber, Modernes Lernen

DVNLP - Deutscher Verband für Neuro - Linguistisches Programmieren e.V.: Grundprinzipien und Vorannahmen des NLP; http://www.dvnlp.de/fileadmin/dvnlp_dateien/was_ist_nlp/DVNLP_Broschuere.pdf

Eberling, Wolfgang; Hargens, Jürgen (Hrg.) (1996): Einfach kurz und gut. Zur Praxis der lösungsorientierten Kurztherapie, Dortmund, Borgmann, siehe auch <http://www.nik.de>

Eberling, Wolfgang; Hargens, Jürgen (Hrg.) (2000): Einfach kurz und gut - Teil 2. Ressourcen erkennen und nutzen, Dortmund, Borgmann, siehe auch <http://www.nik.de>

Eberling, Wolfgang; Hesse, Joachim; Gallenberger, Birgit; Haegele, Peter-A.; Kruse, Peter; Pavlekovc', Boris; Tönsing, Conrad (1996): "Suche nach Lösungen" in Eberling, Wolfgang; Hargens, Jürgen (Hrg.) (1996) : Einfach kurz und gut. Zur Praxis der lösungsorientierten Kurztherapie, Dortmund, Borgmann, S. 119ff

Furman, Ben: www.ichschaffs.com, www.reteaming.de

Furman, Ben; Ahola, Tapani (1996): Die Kunst, nackten in die Tasche zu greifen. Systemische Therapie: Vom Problem zur Lösung, Dortmund, Borgmann

Geisbauer, Wilhelm (Hrsg.) (2006): Reteaming. Methodenhandbuch zur lösungsorientierten Beratung, Heidelberg, Carl Auer (www.reteaming.org)

Gillich Stefan (Hrsg.) (2006): Professionelles Handeln auf der Straße. Praxishandbuch Streetwork und Mobile Jugendarbeit, Gelnhausen

Hargens, Jürgen (Hrg.) (2005): Bitte nicht helfen. Es ist auch so schon schwer genug. (K)ein Selbsthilfebuch, 4. Auflage, Heidelberg, Carl Auer

Kaluza, Gert (2004): Stressbewältigung - Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung, Heidelberg, Springer

- Kim Berg, Insoo; Reuss, Norman H. (1999):* Lösungen - Schritt für Schritt. Handbuch zur Behandlung von Drogenmissbrauch, Band 19, Systemische Studien, Dortmund, Modernes Lernen
- Kleve, Heiko (2005):* Systemisches Case Management. Falleinschätzung und Hilfeplanung in der Sozialen Arbeit, im Internet unter www.sozialwesen.fh-potsdam.de/uploads/media/Kleve_Systemisches_Case_Management_Uebersichten_etc.pdf
- Krafeld, Franz Joseph (2004):* Grundlagen und Methoden aufsuchender Jugendarbeit. Eine Einführung, Wiesbaden, VS
- Landesarbeitsgemeinschaft Mobile Jugendarbeit Baden-Württemberg e.V., LAG (Hrsg.) (1997):* Praxishandbuch Mobile Jugendarbeit, Neuwied
- Lauterbach, Matthias (2005):* Gesundheitscoaching. Strategien und Methoden für Fitness und Lebensbalance im Beruf, Heidelberg Carl Auer
- Lippmann, Eric (2004):* Intervision. Kollegiales Coaching professionell gestalten, Heidelberg, Springer
- Management -Wissen – Online/ Ideenfabrik:* Umfangreiche Techniken und Methoden bezüglich: Besprechungen, Coaching, Führung, Kommunikation, Kreativität, Konfliktlösung, Kundenorientierung, Verhandlung, Teamentwicklung u.a., http://mwonline.de/db/topics/themenentry.php3?to_parebene=Ideenfabrik&db=3
- Märtens, Michael (1999):* Einmalberatung. Chancen, therapeutische Grundlagen und Grenzen, Mainz, Matthias-Grünewald
- Miller, William R.; Rollnick, Stephen (2004):* Motivierende Gesprächsführung, Lambertus
- Mobile Jugendarbeit Leipzig e.V. (2003):* In der Rolle der „omnipotenten Alleskönner“? Reflexionen zu Geschichte und Gegenwart Mobiler Jugendarbeit in Leipzig, Chemnitz, Rabenstück
- Mücke, Klaus (2004):* Hilf Dir selbst und werde was du bist. Anregungen und spielerische Übungen zur Problemlösung und Persönlichkeitsentfaltung. Lehr- und Lernbuch Systemisches Selbstmanagement, Potsdam, Klaus Mücke Ökosysteme Verlag; www.klaus-muecke.de
- Neumann-Wirsig, Heidemarie (2003):* Seminar: Lösungsorientiertes Arbeiten in der Beratung und Konfliktmoderation; <http://www.bts-mannheim.de>
- Peseschkian, Nossrat / Positive Psychotherapie:* <http://www.positive-psychotherapie.de>
- Prochaska, Velcier, DiClemente -Transtheoretisches Modell:* z.B. <http://archiv.ub.uni-marburg.de/diss/z1998/0303/html/ttm.html>
- Schlippe, Arist von; Schweitzer, Jochen (2003):* Lehrbuch der systemischen Therapie & Beratung, Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht
- Ritscher, Wolf (Hrsg.) (2005):* Systemische Kinder- & Jugendhilfe. Anregungen für die Praxis, Heidelberg, Carl Auer
- Schmidt, Gunther (2004):* Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten, Heidelberg, Carl Auer
- Seiwert, Lothar J. - Institut/ Zeitmanagement:* <http://www.seiwert.de>
- Simon, Fritz B.; Weber, Gunthard (2004):* Vom Navigieren beim Driften. „Post aus der Werkstatt“ der systemischen Therapie, Heidelberg, Carl Auer
- Sparrer, Insa (2004):* Wunder, Lösung & System. Lösungsfokussierte Systemische Strukturaufstellungen für Therapie und Organisationsberatung, Carl Auer

Steinhauser, Christa (2002): Lösungsorientierte Kurztherapie nach Steve de Shazer. Wurzeln, Grundannahmen, Methodik. <http://www.cosmoedu.net/Kurztherapie-nach-SteveShazer.html>

Vogt-Hillmann, Manfred; Burr, Wolfgang (Hrsg.) (2002): Lösungen im Jugendstil. Systemisch-lösungsorientierte Kreative Kinder- & Jugendlichentherapie, Dortmund, Borgmann; siehe auch <http://www.nik.de>

Wagner, Hartmut (2006): Motivierende Gesprächsführung in der Mobilen Jugendarbeit, in Gillich 2006 (a.a.O.)

Wagner-Link, Angelika (1995): Verhaltenstraining zur Stressbewältigung. Arbeitsbuch für Therapeuten und Trainer, Stuttgart, Pfeiffer bei Klett-Cotta

Watzlawick, Paul (2002): Anleitung zum Unglücklichsein, 24. Auflage, München, Piper

Wolfer, Dieter: Beitrag in diesem Buch

Literaturliste von Tom Kühler unter: <http://www.intaktdurchsleben.de/input.htm>