

Lösungsorientiertes Kurzzeitcoaching nach de Shazer

1 Hintergrund „Lösungsorientiertes Kurzzeitcoaching“

Das lösungsorientierte oder auch lösungsfokussierte geht von dem Standpunkt aus, dass es hilfreicher ist, sich auf Wünsche, Ziele, Ressourcen, Ausnahmen vom Problem zu konzentrieren anstatt auf Probleme und deren Entstehung.

Lösungsfokussierung bedeutet, die "positiven Unterschiede" zu erkennen und zu verstärken. Also das, was jetzt bereits besser funktioniert und passt und von dem gewünscht wird, es möge in Zukunft in noch stärkerem Maße so sein.

Entwickelt wurde dieser Ansatz 1978 von Steve de Shazer und Insoo Kim .

Wesentliche Elemente des "Lösungsfokussierten Coachings" entstammen der Kommunikationsforschung, den Sprachspielen von Ludwig Wittgenstein, der Systemtheorie und Selbstorganisation, der Kybernetik zweiter Ordnung, dem Konstruktivismus und der Hypnotherapie nach Milton H. Erickson. Gestützt wird diese Therapieform durch aktuelle Forschungsergebnisse der Hirnforschung, insbesondere dem Konzept der Neuroplastizität: Diese besagt, dass das Gehirn seine Struktur und seine damit zusammenhängende Funktion laufend verändert, der gemachten Erfahrung anpasst. So besteht Lernen in der Verstärkung synaptischer Verbindungen zwischen Neuronen.

Das zentral und radikal "Neue" am "Lösungsfokussierten Ansatz" ist das Bekenntnis zur "Einfachheit" ("*Simplicity*"): Um in komplexen Situationen und Systemen erfolgreich zu sein, ist es nicht immer hilfreich, sie modellieren und verstehen zu wollen - hilfreicher ist es oft, unvoreingenommen zu beobachten, was alles wie gewünscht funktioniert, um in kleinen Schritten mehr davon zu tun.

Die Wirksamkeit des lösungsfokussierten Kurzzeitkonzepts haben wissenschaftliche Studien bestätigt.

2 Lösungsfokussierung geht davon aus, dass:

- positive Veränderungen in komplexen Situationen auf Basis kleiner Schritte geschehen;
- für diese Schritte nur wenige Informationen über das, was bisher schon etwas besser funktionierte, genügen;
- bei Analysen nicht die Frage "wie ist es - wie kam es dazu?", sondern die Frage "was macht den Unterschied zwischen besser/schlechter aus?" ins Zentrum rückt;
- anstelle des "theoretisch umfassend Verstehenwollens" das konkrete Handeln in kleinen Schritten tritt;
- von allen Beteiligten angenommen wird, dass sie interessiert an positiven Veränderungen sind.

3 Die drei Grundprinzipien der Lösungsfokussierung

- "Repariere nicht, was nicht kaputt ist!"
- "Finde heraus, was gut funktioniert und passt - und tu mehr davon!"
- "Wenn etwas trotz vieler Anstrengungen nicht gut genug funktioniert und passt - dann höre damit auf und versuche etwas anderes!"

4 Sechs Merksätze

Die sechs Merksätze zur lösungsfokussierten "Einfachheit" ("Simplicity")

- **Lösungen statt Probleme:** "Nicht das Problemverständnis vertiefen, sondern erkunden, wie es ist, wenn es besser ist".
- **Interaktion statt isolierter Individualität:** "Unser Verhalten entwickelt sich in der Interaktion mit anderen. In der Lösungsfokussierten Arbeit wird nicht über Meinungen, Glaubenssätze oder Werte diskutiert, sondern über beobachtbares Handeln".
- **Beachte und nutze das, was da ist - nicht das Fehlende:** "Nicht die Lücke zwischen 'Ist' und 'Soll' ermitteln, sondern das, was - wenn auch nur selten - heute bereits etwas besser ist".
- **Die Chancen im Gestern, Heute und Morgen sehen:** "Chancen in der Zukunft und im Heute zu überlegen, ist ein vertrauter Gedanke. Eher unüblich ist es, auch im 'Gestern' bewusst das zu erkunden, was sich früher bereits als Chance zeigte - um auch das zu nutzen".
- **Einfache Sprache:** "Statt langer, komplizierter, abstrakter und beeindruckend klingender Worte einfache Alltagsworte benutzen".
- **Jede Situation als speziell sehen** - keine schlechtpassende allgemeine Theorie darüberstülpen: "Offen und neugierig sich jedes Mal von neuem positiv überraschen lassen".

5 Kurzzeitcoaching mit dem ASIA Modell

Das Kurzzeitcoaching ist häufig auf zwei Coachinggespräche verteilt.

In einem Erstgespräch und einem Folgegespräch wird gezielt mittels funktionierender Vorboten und kleiner Schritte an einem konkreten Lösungsweg gearbeitet:

Der Ablauf des Erstgesprächs in einem sogenannten lösungsorientierten Kurzzeitcoachings, lässt sich sehr anschaulich mithilfe des **ASIA Modells** erklären.

In Anlehnung an: Rauen & Steinhübel, Coaching-Tools

A - Ankommen

Für den Aufbau eines vertraulichen Gesprächsklimas ist der emotionale Gesprächsstart von entscheidender Bedeutung. Gehen Sie ruhig auf darauf ein, dass die nächste vereinbarte Zeit ganz für den Klienten da ist. Starten Sie gerne mit alltäglichen Themen.

S - Struktur und System

Was ist der derzeitige Standpunkt des Klienten? Was möchte er verändern? Soll diese Veränderung zu einem konkreten Termin erfolgt sein?

In dieser Phase berichtet der Klient von seinen aktuellen Problemen, Zielen, Wünschen und Ressourcen (persönliche & soziale Kompetenzen).

Wichtig ist es außerdem in Erfahrung zu bringen, mit welchen Situationen / Gegebenheiten er bereits zufrieden ist. Gegebenenfalls kann beispielsweise anhand seines Verhaltens in diesen Situationen kann sein dysfunktionales Handlungsmuster in ähnlichen Situationen korrigiert werden.

I - Instrumente und Interventionen

Das lösungsorientierte Kurzzeitcoaching, setzt, wie der Name schon sagt, den Fokus auf Zielfindung, z.B. die Lösung eines Konflikts. Komplexe Situationen sollen möglichst einfach, unvoreingenommen beobachtet werden.

Der Blick liegt auf dem, was bereits für den Klienten zufriedenstellend funktioniert - seine Verhaltensweise wird dann insofern verändert und angepasst, dass er sein gesetztes Ziel erreicht. Schon kleine Veränderungen seiner Handlungen ziehen meist weitreichende Veränderungen im Umfeld des Klienten mit sich. Das heißt, jede kleinste Veränderung ist positiv und ein Erfolg.

Es werden Anregungen zu Veränderungsprozessen gegeben, durch die sich der Klient in seinem Alltag weiterentwickelt.

Drei Wahrnehmungsperspektiven:

Futur perfekt:

- ☐ Wie soll es anders werden und wie wird es sich auswirken?
- ☐ Was werden Sie dann anders tun?
- ☐ Wie wird es sich auswirken?
- ☐ Wer wird es zuerst bemerken?

Funktionierende Vorboten:

- ☐ Was ist schon alles versucht worden und was hat zumindest teilweise funktioniert?
- ☐ Wie haben Sie es zumindest ansatzweise hingekriegt...?
- ☐ Beispiele aus der jüngsten Vergangenheit?
- ☐ Wie würde Ihre beste Freundin/bester Freund beschreiben, welche Ressourcen Sie mobilisieren können?

Kleine Schritte:

- ☐ Was wären erste Anzeichen von nächsten Fortschritten?
- ☐ Woran würden Sie Vorankommen (Skala) bemerken
- ☐ Wenn Sie den Raum verlassen, was wäre ein erstes kleines Anzeichen?
- ☐ Was ist für Sie am einfachsten sofort umsetzbar?

A - Abschluss

Obwohl es sich um ein Kurzzeitcoaching handelt, darf der Coach nicht durch die Sitzungen „rennen“. Im Durchschnitt finden zwei bis drei Sitzungen statt, die zeitlich sowohl wenige Tage, als auch mehrere Wochen auseinander liegen können.

Es kann aber auch vorkommen, dass nur eine Sitzung gewünscht wird, oder dass sich das Kurzzeitcoaching über einen Zeitraum von einem Jahr und mehr hinzieht. Abhängig ist die Zeit vom Wunsch und Ziel des jeweiligen Klienten.

Ist das individuelle Ziel erreicht, wird der Prozess in beidseitigem Einverständnis beendet.

Folgegespräch:

In einem Folgegespräch geht der Coach vor allem auf folgende Fragestellungen ein:

- ☐ Was ist besser?
- ☐ Wie haben Sie das geschafft?
- ☐ Was würden andere Personen sagen, was besser geworden ist?
- ☐ Was kann Sie dabei unterstützen, die Veränderungen auszubauen?