



Leseprobe aus: Bamberger, Lösungsorientierte Beratung, ISBN 978-3-621-28226-0  
© 2015 Beltz Verlag, Weinheim Basel  
<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-621-28226-0>

# 1 Lösungsorientiert beginnen!

Für ein Lehrbuch gehört es sich, zuerst ein theoretisches Konzept zum betreffenden Thema vorzustellen. Das wäre hier die Theorie der lösungsorientierten Beratung. Die gibt es schon, wie Sie richtig vermuten, und natürlich vom Erfinder selbst: Steve de Shazer (1940–2005), Psychotherapeut aus Milwaukee, Wisconsin, USA. Sein letztes Buch, das in Zusammenarbeit mit Yvonne Dolan posthum erschienen ist, trägt den viel versprechenden Titel: »Mehr als ein Wunder« (2008). Dort präsentiert er die wesentlichen Lehrsätze. Sie beziehen sich auf die vier »Systemelemente« einer Beratung: den Klienten, das Problem, die Lösung, den Berater. In aller Kürze lassen sich diese Lehrsätze folgendermaßen zusammenfassen:

- (1) **Klienten sind Experten ihres Lebens.** Sie wissen am besten, wie sie ihr Leben bislang erfolgreich gemeistert haben. Und wenn sie im Augenblick einen Gesprächspartner suchen, um mit ihm zusammen etwas zu klären, dann spricht das ebenfalls für Lebensexpertise.
- (2) **Klienten verfügen über vielfältige Ressourcen.** Das sind Fähigkeiten, Fertigkeiten, Anlagen, Erfahrungen, Einstellungen, Ziele, Beziehungen usw., um das Leben zu gestalten. Klienten haben diese im Moment vielleicht etwas aus den Augen verloren, können aber im Gespräch mit dem Berater wieder den Zugang gewinnen bzw. sie durch neue Erfahrungen und Training aktivieren.
- (3) **Probleme sind etwas Normales.** Sie gehören zum menschlichen Leben und kennzeichnen Übergänge, wenn man lernen möchte/muss, mit Situationen bzw. Herausforderungen anders umzugehen. Probleme lassen sich insofern als Vorboten von Neuem verstehen.
- (4) **Probleme sind nicht die ganze Zeit existent.** Es gibt immer auch Ausnahmen, d. h. Zeiten, in denen sie Klienten weniger bis fast gar nicht beeinträchtigen.
- (5) **Lösung heißt, das, was funktioniert, häufiger zu tun.** Und Funktionierendes kann man z. B. in den »Ausnahmen« entdecken. Analog gilt: Wenn etwas nicht funktioniert, sollte man etwas anderes probieren.
- (6) **Lösung wirkt selbstverstärkend.** Aus einem ersten Mehr von dem, was funktioniert, resultiert meist ein sich selbst verstärkender Entwicklungsprozess, und Klienten können sich wieder aus der Beratung verabschieden.
- (7) **Berater erweitern die Optionen.** Sie unterstützen Klienten darin, ihr Ressourcenpotential insgesamt zu sehen und autonom zu nutzen.
- (8) **Berater sind Bewunderer von Autonomie.** Sie nehmen den Klienten in dieser Autonomie voller Respekt und Wertschätzung wahr.

Das war's schon – auch wenn auf den über 200 Seiten von Steve de Shazers und Yvonne Dolans Buch dieses lösungsorientierte Credo noch detailliert begründet und mit Transkripten vieler Beratungsgespräche sehr anschaulich gemacht wird. Mehr muss man eigentlich nicht wissen, um lösungsorientiert zu beraten. Dieser Minimalismus ist

geradezu das Qualitätsmerkmal der lösungsorientierten Beratung. Dennoch möchte ich Ihnen sehr ans Herz legen, dieses letzte Buch von Steve de Shazer bei Gelegenheit ganz zu lesen. Sie werden begeistert sein. Und nach meiner Überzeugung ist für einen lösungsorientierten Berater die Begeisterung *mindestens* so wichtig wie eine gute theoretische Konzeptualisierung.

Das, was Sie jetzt in den Händen halten, ist jedoch kein Lehrbuch, sondern, wie das Cover anzeigt, ein Praxisbuch. Das bedeutet, Sie und ich haben die Freiheit, ganz anders zu beginnen – eben nicht mit einer Theorie, sondern mit der Praxis, in diesem Fall mit der Praxis der lösungsorientierten Beratung.

Beraterische Praxis ist auf zweierlei Wegen zugänglich: indirekt, indem man Fallbeispiele studiert, und in diesem Buch werden Sie viele finden, oder direkt, indem man als Berater aktiv wird. Ich möchte Sie einladen, jetzt gleich mit Ihrer ersten lösungsorientierten Beratung zu starten, und das in der Form, dass Sie sich *selbst* beraten – ein klein wenig mit meiner Assistenz. Der Nutzen ist, dass Sie – unabhängig von aller Theorie – ganz unmittelbar erleben, ob ein solches lösungsorientiertes Vorgehen in der Lage ist, neue Perspektiven zu eröffnen und zu neuem Verhalten zu motivieren. Und Sie können spüren, ob das die »Beratungswelt« ist, in der Sie sich wohl fühlen und die Sie deshalb zu *Ihrer* Beratungswelt machen möchten. Ich denke, das ist ein guter, weil ehrlicher Anfang. Aber Sie haben natürlich die Wahl:

- ▶ Wollen Sie sich doch zuerst mit den theoretischen Grundlagen der lösungsorientierten Beratung vertraut machen, dann ist Kapitel 2 mit der Entwicklungsgeschichte dieser Idee der für Sie richtige Startpunkt.
- ▶ Wenn Sie sich zuerst einmal einen indirekten Eindruck davon verschaffen möchten, wie damit in der Praxis gearbeitet wird, dann sollten Sie sich Kapitel 12 vornehmen und die »Lösungsgeschichte von Herrn E.« kennen lernen. Genau diesen Einstieg hat Ihnen ja Anne Lang im Geleitwort empfohlen.
- ▶ Für Experimentierfreudige, die gerne die Dinge direkt ausprobieren und unmittelbar spüren wollen, geht es jetzt gleich hier weiter: lösungsorientierte Selbst-Beratung in acht Schritten.

### **(1) Einstieg: Was soll das Beratungsthema sein?**

In allgemeinsten Form ergibt sich der Anlass für eine Beratung dadurch, dass im Leben der ratsuchenden Person etwas anders ist, als es nach ihrer Meinung sein sollte, bzw. etwas fehlt, was sie gerne hätte, d. h., es besteht eine Ist-Soll-Diskrepanz. Genau das stellt zumeist das Einstiegsthema für eine psychologische Beratung dar. Der Prozess der Beratung selbst besteht in der Begleitung der Person von Ist nach Soll. Was könnte jetzt Ihr Beratungsthema sein? Noch konkreter: Was ist Ihr »Thema«, das Sie dazu gebracht hat, sich mit diesem Buch zu beschäftigen? Möchten Sie vielleicht Ihre beraterischen Fertigkeiten erweitern? Der Wunsch, sich in seinen Kompetenzen zu stärken, ist tatsächlich ein häufiges Beratungsanliegen.

## (2) Definition der Ist-Lage

Wie schätzen Sie Ihre gegenwärtige Beratungskompetenz ein? Stellen Sie sich eine Skala vor, die von 1 bis 10 reicht. Diese Skala soll »Beratungskompetenz« messen. Der Wert 1 steht dabei für sehr bescheidene beraterische Fertigkeiten. Das wäre also ein Berater, der noch absoluter Anfänger ist. Der Wert 10 soll das absolute Gegenteil bedeuten, eine beraterische Hochbegabung sozusagen. Und nun die Frage: Wo auf dieser Skala von 1 bis 10 würden Sie sich in Ihrer Beratungskompetenz *gegenwärtig* einstufen?

## (3) Suche nach Ausnahmen

Nehmen Sie manchmal auch eine *größere* Kompetenz bei sich wahr?

Wenn Sie Ihre aktuelle Beratungskompetenz mit »X« einstufen, dann bedeutet dies, wie es *meistens* ist. Hat es im letzten halben Jahr irgendwann einmal eine Gesprächssituation gegeben, in der es – sozusagen ausnahmsweise – besser gelaufen ist und Sie sich nach dem Gespräch richtig gut gefühlt haben, zum Beispiel »X+1« oder gar »X+2«? Was war in dieser »X+«-Situation anders als sonst? Vor allem: Was haben Sie damals ander(e)s gemacht, als Sie es sonst gewöhnlich tun? Schauen Sie ganz genau hin! Was wäre mir als Beobachter bei Ihnen aufgefallen? Und was war noch anders in Ihrem Verhalten? Und vielleicht noch ein dritter Unterschied? Wie sind Sie auf die Idee gekommen, es gerade so zu machen? Was für Gefühle haben Sie bei diesem guten Gesprächsverlauf begleitet? Wie haben Sie Ihren Körper in dieser Situation wahrgenommen? Bitte nehmen Sie sich die Zeit, um nicht nur genau, sondern auch mit aller Achtsamkeit hinzuschauen – vielleicht gelingt es Ihnen sogar, sich von einer besonderen »Liebe zum Detail« leiten zu lassen.

## (4) Identifizierung von Ressourcen

Was macht dieses »Mehr« möglich? Ich möchte Ihnen vorschlagen, ein Blatt Papier und einen Stift zu holen. Bitte unterteilen Sie das Blatt in vier Spalten. In der ersten Spalte notieren Sie die drei wichtigsten ganz konkreten Verhaltensweisen (*Ihre* Verhaltensweisen, nicht die von Ihrem Gesprächspartner!), die für die »X+«-Situation stehen. Die Spalte daneben ist für die Komplimente vorgesehen, die Sie einer Person machen würden, die sich genau so verhält. Ein solcher Perspektivenwechsel, eine solche Sicht von außen macht es leichter, sich selbst wertschätzend zu betrachten. Nun zu Spalte 3: Jemand, der über Möglichkeiten verfügt, sich so zu verhalten, wie Sie es in Spalte 1 beschrieben haben, kann offensichtlich auf erweiterte Fähigkeiten, Fertigkeiten und Begabungen zurückgreifen – auf »Ressourcen«. Versuchen Sie diese Ressourcen, die Ihnen die genannten Verhaltensweisen ermöglichen und die Sie in der Ausnahme-Situation zum »X+«-Berater machen, konkret zu benennen und in Spalte 3 einzutragen. Dabei werden für eine einzelne Verhaltensweise in der Regel immer mehrere Ressourcen bedeutsam sein. Wichtig: Nehmen Sie sich dafür wirklich Zeit – im Rahmen einer Beratung würde man dem eine ganze Sitzung widmen. Vielleicht ist dieser Hinweis jedoch überflüssig, denn nach meiner Erfahrung ist es wirklich für *alle* Klienten etwas sehr Schönes, auf das zu schauen, was sie als individuelle Person ausmacht, was ihre besonderen Begabungen sind, wo ihre Stärken liegen, über welche Potentiale sie verfügen. Ein Beispiel habe ich eingetragen:

**Tabelle 1.1** Ressourcen des Beraters

	Verhalten	Komplimente	Ressourcen	Experiment
1			A <sup>1</sup> , A <sup>2</sup> , A <sup>3</sup> ...	
2			B <sup>1</sup> , B <sup>2</sup> , B <sup>3</sup> ...	
3			C <sup>1</sup> , C <sup>2</sup> , C <sup>3</sup> ...	
4	Genau hinhören auf das, was der Klient beschreibt; beim Klienten bleiben; mich in seiner Welt bewegen.	Du bist ein achtsamer und einführender Zuhörer. Klienten wissen ihre Sorgen und Probleme gut bei dir aufgehoben. Sie können sich mit allem dir anvertrauen – und gewinnen daraus Kraft.	Eingelassenheit, Empathie, Mitgefühl	

Wenn Sie auf diese Weise *sich wertschätzend* Ihre Ressourcen vergegenwärtigen, begegnen Sie dem grundlegenden *Wirkprinzip* der lösungsorientierten Beratung: Empowerment.

### (5) Aktivierung von Ressourcen

Wie kann das, was manchmal geschieht, häufiger geschehen? Wählen Sie nun eine dieser Ressourcen aus. Welche ist für Ihr »X+«-Verhalten am wichtigsten? Diese Ressource, nennen wir sie hier »A<sup>1</sup>«, sollten Sie nun interviewen. Probieren Sie es mit folgenden drei Leitfragen – und lassen Sie sich überraschen von den Ideen, die sich daraus ergeben werden:

- ▶ Frage 1: Ressource »A<sup>1</sup>«, du hilfst mir sehr, mit Menschen in ein gutes Gespräch zu kommen. Gerne würde ich dich einladen, öfter mit dabei zu sein. Wie könnte ich es anstellen, dass du tatsächlich Lust dazu hast?
- ▶ Frage 2: An welchem ganz konkreten Verhalten könnte ein *Beobachter* feststellen, dass wir gut kooperieren?
- ▶ Frage 3: Wenn ich ein Symbol auf meinen Schreibtisch stellen wollte, das mich an deine positive Kraft immer wieder erinnert, was könnte das sein?

Vielleicht mögen Sie jetzt eine kleine Pause machen. Das wäre dann auch die Gelegenheit, um sich eine Tasse Kaffee oder Tee zu holen. Bitte, lesen Sie jetzt nicht einfach darüber hinweg, tun Sie tatsächlich etwas Gutes für sich! Und sei es auch nur, um den jetzt anstehenden Schritt vom Überlegen zum Tun schon einmal konkret zu üben.

### (6) Experimente

Etwas tun! Wissen ist gut, handeln ist besser – sagt man. Natürlich gehört beides immer zusammen! Richtiger müsste es heißen: Wissen ist der erste Schritt, das entsprechende

Tun der notwendig nächste! Genau darum geht es jetzt: um die Intensivierung Ihrer Kooperation mit Ressource »A<sup>1</sup>«. Wie eine gute Kooperation sich hier ausdrückt, haben Sie ja bei Frage 2 beantwortet, und genau das sollten Sie in Spalte 4 auf Ihrem Lösungsblatt festhalten. Das wird ähnlich sein zu dem, was in Spalte 1 steht, vielleicht jedoch noch konkreter und noch spezifischer beschrieben. Für mein Beispiel könnte das so aussehen: »Zwischen dem, was der Klient sagt, und dem, was ich darauf antworte, bewusst eine kleine Pause entstehen lassen ... und dann mit dem beginnen, was ich verstanden habe.« Sie mögen vielleicht folgendermaßen formulieren:

»Ich werde einen Tag auswählen, an dem ich meine Ressource »A<sup>1</sup>« ganz bewusst einlade – und werde dann den ganzen Tag lang darauf achten, mich so zu verhalten, wie ich es in Spalte 4 beschrieben habe.« Und nun das Wichtigste: »Ich möchte herausfinden, was dieses Experiment für *Auswirkungen* auf meine Gesprächspartner hat.« Welcher Tag das genau sein soll, können Sie dem Zufall überlassen: Würfeln Sie – und wenn eine Eins kommt, dann wissen Sie, dass nächste Woche am Montag das Experiment beginnt, bei einer Zwei wäre es der Dienstag usw. Und das machen Sie so jede Woche aufs Neue, drei Wochen lang.

Vielleicht interessiert Sie noch, wie ich Frage 1 und Frage 3 beantworten würde. Also, einerseits nehme ich mir immer wieder ganz bewusst die Zeit, um Klavierkonzerte von Mozart zu hören, und mache dabei die wunderbare Erfahrung, dass dieses Hören – und nichts als Hören – gleichermaßen Ohren und Herz öffnet. Andererseits liegt auf meinem Schreibtisch ein Foto von Ulrike Enders Bronzeplastik in Hannover – es stellt »Momo« dar, die eine große Ohrmuschel vor der Brust hält (im Internet können Sie das leicht finden).

## **(7) Motivationale Innervierung**

Wie kommt Begeisterung dazu? Bis jetzt haben Sie sich vorwiegend auf einer kognitiven Ebene des Wahrnehmens, Überlegens, Bewertens und Planens bewegt. Das ist gut so – und gleichzeitig sind Sie sich bewusst, dass nachhaltiges Tun mehr als bloß den Kopf braucht. Sie sollten – bildlich gesprochen – auch mit Ihrem Herzen dabei sein! Das stellt die entscheidende psychologische »Zutat« dar. Ein Kollege hat das mal beschrieben als die »Hefe im Teig des Rationalen«. Hilfreich erscheint mir für eine solche Innervierung, sich mental in die Zukunft zu versetzen und sich zu vergegenwärtigen, wie Ihre Beratungsarbeit sich durch die intensivere und breitere Nutzung Ihrer Ressourcen verändert haben wird – und den damit verbundenen Gefühlen nachzuspüren! In der Sehnsucht nach dem, wie es sein könnte, entzündet sich die Begeisterung für das, was zu tun ansteht. Begeisterung heißt, sich in etwas zu verlieben. Und welche Kraft in der Verliebtheit steckt, weiß ja jeder.

Das ist jetzt allerdings wieder von Kopf zu Kopf kommuniziert, und wenn Sie sich das in einem einsamen inneren Dialog einsagen, dann wird es wohl auf der kognitiven Ebene bleiben. Nach meiner Erfahrung wäre es besser, dazu ein Gespräch zu suchen mit jemandem, dem Sie sich sehr nah fühlen. Ganz konkret: Laden Sie solch eine Freundin bzw. solch einen Freund ein zu einem gemeinsamen Spaziergang und erklären Sie ihr/ihm, dass Sie ein Zukunftsbild von sich selbst entwickeln möchten

und sie/ihn um seine Unterstützung bei der bildlichen und emotionalen Vergegenwärtigung bitten. Wollen Sie das probieren? Wenn ich im Beratungsgespräch mit Klienten mit solchen vorwegnehmenden Imaginationen arbeite, dann höre ich häufig so etwas wie »Jetzt hat es bei mir innerlich Klick gemacht ...« Genau um dieses »Ja« der Seele geht es. Viele Klienten verknüpfen den so entstandenen emotionalen Status dann wieder mit einem »Zauberwort«. Wie könnte Ihr Zauberwort lauten?

Und wenn Sie schon mal in der Zukunft sind, könnten Sie sich ja mal umsehen, was da sonst noch ist und ob sich da womöglich eine weitere Liebe entdecken lässt.

### **(8) Beendigung**

Sich selbst etwas Gutes tun! Gratulation! Wenn Sie tatsächlich alle Schritte der lösungsorientierten Beratung mitgegangen sind, dann sollten Sie jetzt Ihre Ressourcen-Liste gleich erweitern! Der Persönlichkeitspsychologe Willibald Ruch (2012) von der Universität Zürich spricht von »Charakterstärken« und würde Sie jetzt beglückwünschen zu Ihrer Ausdauer, Ihrer Begeisterungsfähigkeit, Ihrer Liebe zum Lernen ... Ich möchte Sie jedoch einladen, dass Sie in Ihren eigenen Worten das beschreiben, worauf Sie wirklich stolz sein können! Und gleich noch ein zweiter Vorschlag: Wenn etwas gut gelungen ist, dann sollte man ganz bewusst eine Zäsur machen, für einen Moment aus dem Tätigkeitsfluss heraustreten, achtsam diesen Moment genießen – und sich etwas Gutes tun! Womit? Befragen Sie einfach Ihre Intuition, die weiß das ganz genau! Nochmals: Gratulation! Sie haben begonnen, lösungsorientiert zu beraten!

Wie geht es Ihnen jetzt? Hat der Blick auf Ihre beraterischen Ressourcen gute Gefühle geweckt? Spüren Sie womöglich Lust, damit etwas Neues zu beginnen?

Gleichzeitig möchte ich Sie bitten, nachsichtig zu sein und Folgendes zu bedenken: Es fehlen bei einem solchen *virtuellen* Gespräch zwei ganz entscheidende Dinge: das Dialogische, also der Austausch in einem Miteinander-Sprechen, sowie das Emotionale, wenn sich zwei Menschen tatsächlich begegnen und sich in ihrer Seele berühren. Lösungsorientierte Beratung mag auf den ersten Blick manchmal wie ein schematischer Gesprächsleitfaden anmuten. Tatsächlich sind die dargestellten acht Schritte lediglich Konstruktionen, um solche Kontextbedingungen zu schaffen, die – und genau darauf kommt es an – den Klienten seine Ressourcen *spüren* lassen und ihn mit seinem *ganzen* Handlungspotential in Kontakt bringen, also auch mit solchen Fähigkeiten, Begabungen, Intentionen, Phantasien usw., von denen er bislang wenig oder gar keinen Gebrauch macht. Dazu gehört auch die allen Menschen immanente Lust, Neues auszuprobieren und dadurch die Lebensmöglichkeiten zu erweitern.

Das war jetzt das Modell für ein erstes lösungsorientiertes Beratungsgespräch – und das unter Verwendung des Lösungsschlüssels »Ausnahmen«. Später werden Sie natürlich noch weitere Schlüssel kennenlernen, mit denen man die Türen, die den Weg zur Lösung bzw. zum »Soll« verschließen, zu öffnen versuchen kann. Zuvor noch möchte ich Ihnen eine Fallgeschichte vorstellen, die diese lösungsorientierte Vorgehensweise vielleicht noch anschaulicher macht.

## Beispiel

Eine Kollegin aus dem Sozialpsychiatrischen Dienst, die sehr unter der zunehmenden Arbeitsverdichtung litt, erinnerte sich bei der Ausnahmefrage an ein »eigenartiges Erlebnis«: Nach einem dreiwöchigen Urlaub, das waren 21 Sonnentage auf ihrer Heimatinsel gewesen, kam sie wieder zurück an ihren Arbeitsplatz. Sie wurde erwartet – wie üblich – von einem großen Stapel dringend zu bearbeitender Fallakten, einer langen Anruferliste mit der Bitte um Rücksprache, unzähligen Mails, vielen Terminvormerkungen für Gespräche mit Patienten ... Es war, was die äußeren Rahmenbedingungen betraf, wie immer. Aber: Während sie sonst nach einem Urlaub mit einer konzentrierten und von neuer Tatkraft erfüllten Betriebsamkeit startete, spürte sie an diesem Tag (noch) die beruhigenden Auswirkungen von wunderbaren Tagen voller Sonne, Strand, Wind, Meer, Weite ... Irgendwie schien sie noch nicht wirklich aus dem Urlaub zurück zu sein. Vor allem in den Gesprächen mit den Patienten entdeckte sie Unterschiede: Sie machte häufigere und längere Gesprächspausen, hörte eher zu, als dass sie stringent auf die anstehenden Punkte zusteuerte, ließ den Gesprächsbedürfnissen der Patienten freien Lauf, registrierte dabei achtsam deren individuelle Kompetenzen ... und spürte in sich eine ruhige und zufriedene Ausgeglichenheit. Ich konnte mir gut vorstellen, wie diese Patienten sich dabei fühlten. Am nächsten Tag kam es allerdings im Zusammenhang mit einer anstehenden Verwaltungsreform zu einem großen Ärger auf der Station, auch unter den Arbeitskollegen, mit den Vorgesetzten usw. ... und der Alltag war wieder eingelehrt.

Die Suche nach den persönlichen Ressourcen, die diese »Ausnahme« im Beratungsverhalten ermöglicht hatten, brachte der Kollegin schließlich drei ihrer wichtigsten »Leitbilder« wieder stärker ins Bewusstsein: *Bescheidenheit*, was die eigenen Einflussmöglichkeiten betrifft, *Respekt*, was die Kompetenzen der Patienten angeht, und *Gelassenheit*, um das im Augenblick Unabänderliche zu akzeptieren. Im nächsten Schritt ging es darum, Mittel und Wege zu finden, um das, was hier wieder bewusst geworden war, im Bewusstsein zu halten. Die dabei übliche Frage nach irgendeinem Erinnerungsanker, der auf dem Schreibtisch platziert werden könnte, löste bei der Kollegin jedoch eine heftige Abwehr aus. So etwas würde irgendwann und irgendwo unter den Akten verschwinden. Der Wunsch, dass es etwas sein müsste, das möglichst schon vor dem Schreibtisch und am besten schon vor dem Arbeitszimmer seine Wirkung entfalten sollte, brachte uns nach längerem Brainstorming zu einer etwas verrückten Idee: Wie wäre es, wenn sie die Alu-Türklinke zu ihrem Arbeitszimmer durch ein anderes, farbiges Modell ersetzen würde, vielleicht sogar in der gelben Farbe eines Meeresstrandes? Eine sandfarbene Türklinke, die den Raum öffnet für Bescheidenheit, Respekt und Gelassenheit. ... Je mehr wir uns diesem Bild hingaben und es verinnerlichten, desto mehr verzauberte eine strahlende Kollegin die Atmosphäre – und all meine Sorgen, wie sie zum Beispiel mit einem irritierten Hausmeister umgehen würde, erübrigten sich. Ebenso hatte sich die explizite Formulierung einer Hausaufgabe erledigt – die

Kollegin signalisierte auf allen Kommunikationskanälen, dass sie nun wusste, was zu tun war. Es gab auch keinen Grund, weitere Beratungsgespräche zu planen.

Einige Zeit später hatte ich in der betreffenden Klinik zu tun. Als ich an einem Zimmer mit auffallend gelber Türklinke vorbeikam, fühlte ich mich magisch angezogen ... und beim Drücken spürte ich mich eingefangen von inneren Bildern der Bescheidenheit, des Respekts und der Gelassenheit ...

**Zusammenfassung.** Beim Versuch, Ihre beraterischen Kompetenzen zu erweitern (sozusagen noch vor der Lektüre dieses Buches!), haben wir gemeinsam acht Schritte gemacht – Schritte, wie sie für ein lösungsorientiertes Vorgehen typisch sind:

- (1) Klärung des Beratungsanliegens einschließlich der emotionalen Einstimmung aufeinander
- (2) Beschreibung der aktuellen Ist-Lage mit Hilfe einer Skala, die von 1 bis 10 reicht
- (3) Erkundung positiver Ausnahmen, in denen schon ein wenig vom Gewünschten («Soll») sichtbar wird
- (4) Identifizierung jener Ressourcen, die das Ausnahme-Verhalten ermöglichen
- (5) Aktivierung und Verstärkung dieser Ressourcen durch ihre wertschätzende Exploration
- (6) Wechsel von einer analysierenden zu einer handlungsplanenden Perspektive mit einem Experiment zur intensiveren Nutzung der identifizierten Ressourcen
- (7) Motivationale Stimulierung für lösungsbezogenes Handeln durch Begeisterung für das, was sich entwickeln wird
- (8) Persönliches Empowerment durch Begeisterung über sich selbst und über das, was gerade begonnen hat

**Ein Leitfaden für die weitere Lektüre.** Nach diesem ersten praktischen Kennenlernen der lösungsorientierten Beratung möchte ich Sie nun einladen, mit Hilfe der folgenden Kapitel Ihre Erfahrungen und Ihr Wissen noch zu erweitern. Hier eine Übersicht, was Sie im Detail erwartet, wobei Sie natürlich die freie Wahl haben, in der Reihenfolge Ihre Lektüre fortzusetzen, wie dies Ihren Interessen entspricht:

Im folgenden Kapitel, bei dem es um die theoretische Grundlegung der lösungsorientierten Beratung geht, treffen Sie auf eine kurze Geschichte der systemischen Psychotherapie, einschließlich einer etwas längeren Begründung, warum aus dieser Geschichte eine Person, nämlich Steve de Shazer, herausragt und was ihn von den anderen unterscheidet und sozusagen einzigartig macht: »Von den Anfängen der systemischen Therapie« (Kap. 2).

Anschließend wird ganz pragmatisch der Frage nachgegangen, was denn nun die besonderen Merkmale eines lösungsorientierten Beraters sind: »Woran erkennt man einen lösungsorientierten Berater?« (Kap. 3).

Diese Merkmale haben natürlich eine unmittelbare Auswirkung auf die Art und Weise, wie er das Beratungsgespräch führt, welche »Techniken« er vorzugsweise benutzt: »Ein erster Blick auf die Werkzeuge des lösungsorientierten Beraters« (Kap. 4).

Noch praxisbezogener wird es im fünften Kapitel, in dem ein Gliederungsschema für den Beratungsprozess vorgestellt wird, und zwar als ein »roter Faden« gegenüber der unendlichen Vielfalt und Komplexität menschlicher Beratungsbedürfnisse: »Ein lösungsorientierter Leitfaden: Phasenmodell der Beratung« (Kap. 5).

Die folgenden Kapitel bieten die Möglichkeit, die so konzipierten Beratungsphasen detaillierter kennenzulernen: »Erste Beratungsphase: Synchronisation« (Kap. 6), »Zweite Beratungsphase: Lösungsvision« (Kap. 7), »Dritte Beratungsphase: Lösungsvorschreibung« (Kap. 8), »Vierte Beratungsphase: Lösungsbegleitung« (Kap. 9), »Fünfte Beratungsphase: Lösungsevaluation« (Kap. 10), »Sechste Beratungsphase: Lösungssicherung und das Ende der Beratung« (Kap. 11).

Nach so vielen theoretischen Erläuterungen folgt eine Kostprobe lösungsorientierter Praxis: Ein längeres Fallbeispiel veranschaulicht die konkrete Umsetzung der verschiedenen beraterischen Interventionstechniken. Dabei sind Sie eingeladen, sich in die Position eines Supervisors zu begeben und sich immer wieder die Frage zu stellen, wie Sie selbst den nächsten Schritt konzipiert und welche Impulse Sie dem Beratungsprozess dadurch wohl gegeben hätten: »Fallbeispiel: Herr E. und seine Promotion zum ›Dr. vitae‹« (Kap. 12).

Derartige Fragen führen vom Terrain der Praxis wieder in den Bereich der theoretischen Überlegungen und wissenschaftlichen Studien, und zwar zum Thema »Beforschte Beratung: Qualitätsmanagement als Prozesskontrolle« (Kap. 13). In diesem Kapitel werden Analysetechniken präsentiert, die als »bildgebende Verfahren« den Beratungsprozess direkt sichtbar machen. Das schafft die Basis für ein effektives Qualitätsmanagement in der psychologischen Beratung.

Damit wäre ich eigentlich mit meinem Buch am Ende – hätte ich nicht doch die Hoffnung, dass das intensive Fragen im Rahmen der lösungsorientierten Beratung Sie angesteckt hat und Sie nun selbst einige kritische Fragen stellen. Vielleicht finden Sie in Kapitel 14 sogar Ihre Frage wieder: »Effektivität der lösungsorientierten Beratung: Einige kritische Fragen – und einige (auch provozierende) Antworten«. Hier begegnen Sie verschiedenen Ansätzen, die versuchen, die Wirksamkeit der lösungsorientierten Beratung zu erklären. So lernen Sie z. B. den Philosophen Ludwig Wittgenstein kennen, auf den sich Steve de Shazer gerne beruft. Aber auch aktuelle neuropsychologische Überlegungen, für die sich unter anderem Klaus Grawe stark machte, werden zur Diskussion gestellt.

Nach diesen 14 Kapiteln haben Sie sich einen Überblick über die lösungsorientierte Beratung verschafft, d. h., Sie kennen die konzeptionellen Ideen, sind vertraut mit der konkreten Beratungspraxis und haben sich in verschiedene Ansätze zur Wirksamkeitsforschung eingearbeitet. An diesem Punkt können Sie eigentlich die Lektüre beenden – es sei denn, Sie wollten nochmals einen Schritt weiter gehen, was ich in Analogie zum 1. Kapitel dieses Buches (»Lösungsorientiert beginnen!«) als »Lösungsorientiert beginnen für Fortgeschrittene!« bezeichnen möchte. Es geht darum, die lösungsorientierte Beratung nicht nur als eine Art und Weise des Umgangs mit Klienten zu verstehen (»ClientCare«), sondern darüber hinaus als eine Art und Weise des Umgangs mit sich selbst (»SelfCare«) und mit seinen Kollegen (»InterCare«): »Selbstfürsorge des

Beraters – von der ClientCare zur SelfCare und zur InterCare« (Kap. 15). Lassen Sie mich dafür werben, dass Sie Ihre *Praxis* der lösungsorientierten Beratung genau damit starten!

Nun sind Sie endgültig am Ende des Buches angekommen, und es gilt Abschied zu nehmen: »Zum Schluss: Ausblick statt Rückblick« (Kap. 16).

Wie immer Sie sich auch entscheiden, ich wünsche Ihnen einen guten Weg durch dieses Buch. Möge das, was Sie beim Lesen für sich persönlich daraus machen, zu einem Ideengeber werden für all die Situationen, in denen Sie nach neuen Perspektiven, neuem Mut und neuem Handeln suchen.

Noch ein Hinweis: In diesem Buch ist viel die Rede von *dem* Klienten und *dem* Berater. Die ausschließliche Verwendung der männlichen Form hat rein praktische Gründe. Selbstverständlich sind damit Klientinnen und Beraterinnen mitgemeint.