

Wunder

antwort

Nr. 11 Herbst 2008

DIE Fachzeitschrift für Systemisch-Lösungsorientierte

Wer sich für lösungsfokussierendes Arbeiten interessiert, kommt, quasi fast naturgesetzlich verpflichtet, nicht um die Wunderfrage an KlientInnen herum.

Das ist ja auch sehr gut begründbar und sinnvoll, wissen wir doch, dass dadurch die Aufmerksamkeit auf das gewünschte Erleben fokussiert wird, so dann die Erlebnis-Netzwerke aufgerufen und zum "Feuern" gebracht werden können, die mit dem gewünschten Erleben verbunden (assoziiert) sind. So kann die Wunderfrage sogar gleich das gewünschte Erleben eventuell wirksam in der Gegenwart aufrufen.

Und ebenso gilt es ja fast als "Wahrheit", dass man "problem talk" tunlichst vermeiden sollte. Häufig werden Zitate kolportiert, die Steve de Shazer zugeschrieben werden wie "problem talk leads to problems, solution talk leads to solutions"- obwohl es offenbar sehr schwer zu sein scheint, die Textstelle zu finden, mit der Steve das tatsächlich so gesagt haben soll, (Jürgen Hargens hat ja vor einiger Zeit intensiv danach gesucht, ich selbst habe diese Stelle so nie gefunden, mir gegenüber hat er es so auch nie gesagt).

In diesem Heft möchte ich kurz einige Überlegungen anführen, die diese "Grundwahrheiten" etwas zu differenzieren versuchen.

Viel Spass bei der Lektüre wünscht

Ihr Gunther Schmidt

Dr.med.Dipl.rer.pol. G. Schmidt
Milton-Erickson-Institut Heidelberg
Im Weiher 12, 69121 Heidelberg

in diesem
Heft finden
Sie das
neue

wilob-
Jahrespro-
gramm!

Wir freuen
uns auf ein
Wieder-
sehen und
danken
herzlich für
Ihre Treue!

Mit neuen Kursen!

Aus hypnosystemischer Sicht wird das jeweilige Erleben (hauptsächlich auf unwillkürlicher Ebene) eines Menschen durch ihn selbst erzeugt. Man kann diese "Erlebnisproduktion" beschreiben als "ebnen" eines Netzwerks von Erlebniselementen. Dazu gehören z.B. die Art, wie man etwas beschreibt, wie man es benennt, erklärt, bewertet usw. Diese Prozesse der Art der Beschreibung usw. beeinflussen aber auf unbewusster, unwillkürlicher Ebene auch immer physiologische Prozesse, wie z.B. die Atmung, die Körperkoordination, ja sogar Stoffwechselprozesse. Und ebenso bewirken sie, welche inneren Bilder/ inneren "Filme", emotionale Reaktionen, welcher Ort im inneren, unbewusst gestalteten "Erlebnis-Raum" gewählt wird, an dem man auf unbewusster Ebene einen inneren "Film" lokalisiert und welche Nähe-/ Distanz- Regulierung zu diesen "Filmen" man herstellt. Diese Erkenntnisse sind in der Hypnotherapie, der hypnosystemischen Arbeit, aber auch im NLP lange bekannt und haben z.B. im NLP auch zum Konzept der "Time line"- Arbeit geführt.

Damit kann man auch jeweils schnell zeigen, dass es niemals der Inhalt einer Botschaft, eines Erlebnisses

Körperkoordination wird sofort gelöst, lockerer usw. Der betreffende Mensch verändert damit sofort wirksam seinen "Ich- Zustand" (Ego state), er/ sie wird buchstäblich zu jemand Anderem, sein "Lösungs- Ich" wird aktiviert. Das beweist ganz klar, dass es niemals der Inhalt eines Phänomens, also auch keiner Problemschilderung, keines "problem talks" ist, der die Wirkung bestimmt. Ich habe solche Aspekte, die ja Ausdruck von Dissoziationstechniken sind, ausführlicher beschrieben in einigen meiner Publikationen (Schmidt 2004, Schmidt 2005 a, Schmidt 2005 b). Und die Ergebnisse der Hirnforschung und der Embodiment- Forschung (Grawe 2005, Hüther, Storch et.al. 2007) belegen das ja auch eindrücklich.

Solche Erkenntnisse ermöglichen uns dann aber auch viele Chancen für hilfreiche Interventionen und helfen beim Auflösen ungünstiger Zwickmühlen, die durch die Ideologie (!) "problem talk leads to problems, solution talk leads to solutions" entstehen. Hier (aus Platzgründen) nur zwei wichtige Aspekte:

1.) Wenn man mit (K) arbeitet, die noch massiv

Wie man optimale "Wunderantworten" bekommen kann ...

(auch nicht eines massiven Traumas) und natürlich auch nie der Inhalt eines Problems selbst ist, welcher das damit einhergehende Erleben bewirkt, sondern immer die Beziehung, die der Beobachter zu diesen Phänomenen herstellt. So kann man z.B. in wenigen Minuten die sehr leidvolle Wirkung schlimmster vergangener Erlebnisse oder extrem ängstigender Zukunftsphantasien durch entsprechende Interventionen sehr effektiv und nachhaltig in befreiendes Lösungserleben transformieren. Dafür (natürlich unter sorgfältiger Beachtung des Auftrags, der wertschätzenden Pacing- Gestaltung etc.) braucht man nur einzuladen zu intuitivem Nachspüren, von wo im unbewussten inneren Erlebnisraum diese Erinnerung auf die Person einwirkt (oder von wo z.B. eine massiv abwertende "Antreiber"- Stimme wie "Du bist nicht wert, Du schaffst es nie" etc.). Abwertende Antreiber-Botschaften werden z.B. oft intuitiv von hinten oben erlebt, wenn man durch Fragen danach das vorher unbewusste Erleben wieder mehr bewusst macht (und damit assoziiert oft als "drückend", "klein machend", schlagend"). Verändert ein Klient dann imaginativ diese Position der wahrgenommenen Phänomene (indem er sie z.B. vor sich und weiter weg ansiedelt), ändert sich sofort sein Erleben, Erleichterung kehrt ein, die Perspektive weitet sich und die physiologische Reaktion und die

assoziiert sind mit Leid und ihrem Problemerkennen, oder die (linear-kausal denkend) glauben, man müsse erst einmal lange und detailliert ihre Probleme besprechen und verstehen, bevor man eine Lösung entwickeln könne, oder wenn jemand sich danach sehnt, dass endlich jemand sieht und würdigt, wie schlimm es bei ihnen ist, erleben diese (K) ein schnelles und stringentes Fokussieren auf Lösungserleben als abwertend, missachtend. Das hat negative Auswirkungen auf die Kooperationsbereitschaft. Außerdem erleben viele (K) so einen wichtigen Teil ihrer Vergangenheit entwertet und erleben sich dadurch geschwächt.

Mit den oben geschilderten Erkenntnissen ist es überhaupt kein Problem, kann sogar optimal genutzt (utilisiert) werden, wenn man mit jemand "problem talk" macht. Voraussetzung aber: man muss den (K) erläutern, dass es ungünstig wirken kann, wenn sie wie bisher über ihr Problem reden. Wenn man sie dann einlädt, zunächst eine optimale Beobachter-Position aufzubauen, dazu eine Kraft gebende, sie schützende Körperkoordination einzunehmen, das "Problemerkennen" in ihrer Vorstellung so weit weg zu schieben, dass sie aus sicherer Position darüber reden können und dabei sogar Kraft, Schutz, Flexibilität etc. erleben können, ist diese nur noch ein "problem talk" auf inhaltlicher Ebene, bei dem aber

kontinuierlich neue "Erlebnis-Netzwerke" mit Kompetenz und Kraft aufgebaut werden. So wirkt "problem talk" als Kompetenz- und Lösungs- Verstärker. Und ein wesentlich mehr würdigendes Pacing für die (K) und ihr Bedürfnis nach "problem talk" entsteht automatisch auch noch dabei.

Diese Art des Vorgehens ist übrigens in hypnosystemischer Traumatherapie-Arbeit seit vielen Jahren obligatorischer Standard und hat sich von dort auf praktisch alle relevanten Traumatherapie-Konzepte ausgebreitet.

2.) Ausgehend von den Multiplizitäts- Konzepten der hypnosystemischen Arbeit und der Ego- state-Konzepte, frage ich mich schon seit vielen Jahren nicht mehr "Was hört der K von dem, was ich ihm gerade sage". Immer aber frage ich mich "Wer in ihm hört was von dem, was ich gerade sage". Denn wenn jemand noch mit seinem leidvollen Problemerleben assoziiert ist, geht damit typischerweise eine massiv einschränkende und belastende "Problem- Trance" einher, in der der K viel zu wenig Zugang zu seinen vielfältigen impliziten Kompetenzen hat. Dann, aus dieser "Problem- Trance" heraus, kann er die

Erleben Sie
Dr.med.Dipl.rer.pol. G. Schmidt
am wilob:

ab 30.03.09: Lösungsorientierte Therapie und Beratung

ab 8.06.09: Empowerment für Teams & Organisationen

ab 15.06.09: Die Kraft liegt im Detail

Regelmässige Supervisionsabende (1.10.08, 3.12.08, 1.04.09, 17.6.09, 9.09.09, 25.11.09)

Und wie man mit der Neigung zum "problem talk" lösungsförderlich umgehen kann!

Wunderfrage viel weniger effektiv beantworten und ist dissoziiert von vielen Kompetenz- Erfahrungen in seinem Repertoire (diese sind dann amnesiert). Dann kann auch die Wunderfrage, auch wenn man sie noch so differenziert und sorgsam stellt, manchmal sogar Stress auslösen und einfach nur ineffektiv beantwortet werden.

Deshalb wird bei uns (ambulant und ebenso stationär in der SysTelios- Klinik) jeder K zunächst eingeladen, dass wir eine optimale, sichere Beobachter-Position aufbauen, die assoziiert ist mit einem flexiblen Überblick mit "Rückenstärkung", Kraft und klarer Erinnerungsfähigkeit. Und dann erst fokussieren wir auf die Wunderfrage. Es ist immer wieder berührend und beeindruckend, wie bereichernd anders dann sowohl die Wunderantworten als auch Schilderungen von "Erfolgs- Episoden" in der Vergangenheit (zieldienliche "Ausnahmen vom Problem" etc.) auftreten.

Mit den beschriebenen, im Grunde sehr einfachen (was nicht heißt, leichten) Interventionen kann so jeder Gesprächsablauf, ob Problem- fokussierend oder Lösungs- fokussierend, permanent genutzt werden als Kraft gebendes, Kompetenz- und Kohärenz- Erleben (siehe Salutogenese) stärkendes Kooperieren mit wechselseitiger Achtung, Spaß, Neugier und viel

Erleichterung nicht nur für die K, sondern auch für die TherapeutInnen/ BeraterInnen.

Probieren Sie es mal aus, wenn Sie Lust haben, denn eigenes Erleben überzeugt ja ohnehin immer mehr als alles Geschriebene, nicht wahr?

Dr. Gunther Schmidt

Literatur:

Grawe, K. (2004): Neuropsychotherapie. Göttingen Hogrefe

Hüther, G., Storch, M., Cantieni, B., Tschacher, W. (2006): Embodiment- Die Wechselwirkung von Körper u. Psyche verstehen und nutzen, Huber, Bern

Schmidt, G. (2004): Liebesaffären zwischen Problem und Lösung- hypnosystemische Konzepte für schwierige Kontexte, Carl-Auer-Systeme-Verlag, Heidelberg

Schmidt, G. (2005): Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung, Carl-Auer-Systeme-Verlag, Heidelberg

G. Weber, G. Schmidt, F.B. Simon (2005): Aufstellungsarbeit revisited- nach Hellinger, Carl-Auer-Systeme-Verlag, Heidelberg



Interview mit Jürgen Hargens, Juni 2008

Wunderantwort: In Deinem neuen Buch beschäftigst Du Dich mit einem Modell der Zusammenarbeit zwischen PsychotherapeutInnen und ÄrztInnen. Was ist das Neue oder andere an diesem Modell?

Hargens: Zunächst einmal ist das Buch das Gemeinschaftswerk von einem ÄrztInnen-Ehepaar, beide arbeiten auf dem platten Lande, und mir. Das Projekt besteht schon seit zehn Jahren und ist aus der Praxis entstanden, aus der Idee, dass es fruchtbar und hilfreich sein kann, unterschiedliche Kompetenz-, Wissens- und Erfahrungsbereiche in den Alltag - darauf liegt die Betonung: Alltag - einzubeziehen.

Im Grunde ist an diesem Modell nichts wirklich neu. Anders, um den für mich wichtigen Unterschied zu markieren, ist für mich das Ernstnehmen der Idee, der Kundigkeit und Kompetenz aller Beteiligten, der ÄrztInnen, der PatientInnen oder, wie ich bevorzuge: der KundInnen, weil es sich um kundige Menschen handelt sowie des Psychotherapeuten, also meiner Person.

Was sich darüber hinaus - als Konsequenz unserer Erfahrung - verändert hat, ist die Art der Zusammenarbeit. Es geht nicht mehr darum, eine PatientIn oder KundIn weg zu überweisen. Mit "weg überweisen" meine ich, dass die ÄrztIn gleichsam mit ihrem Latein am Ende ist, körperliche Medizin nichts mehr bringt und die PatientIn/KundIn so gesehen tatsächlich "weg geschickt" wird. Uns war und ist wichtig, dass die ÄrztIn immer sichtbar beteiligt ist und bleibt - denn PatientInnen/KundInnen, bringen ihren HausärztInnen ein besonders hohes Maß an Vertrauen entgegen und zum anderen werden sie - auch nach einer Psychotherapie - wegen wieder auftretender körperlicher Leiden erneut "ihre" HausärztIn aufsuchen.

Wunderantwort: Wenn, wie Du sagst, das Modell nichts wirklich Neues bietet - wozu soll es dann gut sein?

Hargens: Das ist eine hoch spannende Frage.

Manchmal - ich glaube, öfter als wir denken - ist ein Ernstnehmen dessen, was ich weiß, und das konsequente Umsetzen schon ein Unterschied, der einen Unterschied macht. Das ist jedenfalls meine Erfahrung. Ich nehme ein einfaches Beispiel: wir sprechen von Gesundheit und Krankheit, wobei für Krankheit spezifische, konkrete und meist auch beobachtbare Kriterien bestehen - oder festgelegt wurden. Für Gesundheit fehlen solche konkreten oder, wie ich sage, positiven Definitionsmerkmale. Gesundheit besteht dann, wenn keine Krankheit vorliegt. Konkret zu Ende gedacht, bedeutet das meines Erachtens, dass nur die jeweilige Person selber angeben kann, ob oder wie weit sie sich als gesund betrachtet. Für den therapeutischen Alltag heißt dies, die Bewertung der PatientIn/KundIn ernst nehmen, respektieren und darauf aufbauen.

Wunderantwort: Heißt das, wenn die PatientIn/KundIn meint, sie sei gesund, Du aber siehst, wie sie leidet oder, noch genauer, die Hand gebrochen hat, dann sagst Du, sie sei gesund?

Hargens: Nun, ganz so einfach ist es wohl nicht. Das für uns in diesem Modell Wichtige ist anzuerkennen, dass es sehr unterschiedliche Sichtweisen auf ein Ereignis gibt. Und dass es in der therapeutischen Arbeit darum geht, die Vielfalt und Unterschiedlichkeit dieser Sichtweisen zu würdigen - immer zum Wohle der PatientIn/KundIn. Das heißt für uns ganz konkret, dass wir bei jedem Zusammentreffen sehr dezidiert danach fragen, was die PatientIn/ KundIn sich von diesem Treffen erwartet. Und - gleich wichtig - was sich die ÄrztIn von diesem Treffen erwartet. So ist es möglich, immer von Anfang an auf unterschiedliche Perspektiven Bezug zu nehmen, ohne - und das kann anfangs eine Herausforderung sein - darum zu kämpfen, wer "wirklich Recht hat".

Bestehen Unterschiede in der Beschreibung und Bewertung, dann geht es - da stehen wir klar in der lösungsorientierten Tradition - darum, gemeinsam herauszuarbeiten, was für das Treffen ein gutes Ergebnis ist.

Ein kleiner Unterschied - mit großer Wirkung!

Wunderantwort: Das klingt doch beinahe so wie eine "klassisch lösungsorientierte Sitzung".

Hargens: Ja, das stimmt. Mit, wie wir glauben, einem kleinen Unterschied, der große Wirkung hat - es sind drei ExpertInnen beteiligt und die Kompetenz und Expertise jedes/jeder Einzelnen zählt. Wir haben gelernt, uns von der Idee zu verabschieden, nach dem "Wahren" und "Richtigen" zu suchen. Wir sprechen miteinander in unterschiedlichen Konstellationen, immer aber in Anwesenheit der Beteiligten. Und - ein weiterer kleiner, aber feiner Unterschied - sowohl der klassisch medizinische wie der klassisch psychotherapeutische, für uns also: lösungsorientierte Bereich haben ihre Berechtigung. Wie auch die Lebenspraxis der KundIn - in unserem Buch finden sich dazu ein paar Beispiele.

Wunderantwort: Und was kommt nun bei alledem heraus?

Hargens: Wir haben zwei kleine Nachuntersuchungen gemacht und die zeigen belegbar Erfolge - was Anzahl der ÄrztInnen-Besuche wie Kosten betrifft. Das sind Schlaglichter, denn uns fehlen ganz einfach in unserem Alltag die entsprechenden Mittel einer wissenschaftlich sauberen Erhebung. Und Interesse hat bisher auch niemand anderer daran gezeigt.

Ein hoch spannendes Nebenprodukt des Modells ist die sich verändernde Beziehung der Beteiligten - entspannter, wertschätzender und offener. Anders gesagt: entlastender. Und wir alle lernen von einander. Auch dazu haben wir ein schönes Beispiel beschrieben.

Wunderantwort: Wenn ich das alles höre, dann frage ich, wieso das Modell nicht in breiter Form übernommen wird?

Hargens: Nun, das ist, glaube ich, ganz einfach - es liegt einfach quer zu den traditionellen Strukturen des Gesundheitswesens, aber auch zu den traditionellen Strukturen der Ausbildung. ÄrztInnen wie Psycho-

Erleben Sie Jürgen Hargens
am wilob:

24./25.10.08

Schwierige Klienten - angenehmes Arbeiten

30./31.01.09

Fragen: eine Kunst des Zuhörens

15./16.05.09

Schwierige Klienten - angenehmes Arbeiten

01.07.2009

Lösungsorientiertes Arbeiten mit **Briefen**

Zum Buch:

Psychotherapie & Medizin, Borgmann-Verlag,

ISBN 978-3-86145-303-1

therapeutInnen werden dazu angehalten, "Einzelkämpfer" oder, um eine weniger krieglerische Vokabel zu gebrauchen, "Einzelvorturner" zu werden und das Lernen von Teamarbeit und Kooperieren über Fächergrenzen scheint nicht beliebt.

Was nichts daran ändert, dass wir Freude daran haben, viel gelernt haben und weiter lernen und auch nicht aufhören, immer einmal wieder auf das Modell zu verweisen. Aus der Systemtheorie ist ja bekannt, dass Systeme die Tendenz zur Homöostase haben. Und das ist ja auch gut so, denn es verlangsamt einige Prozesse. Insofern kann ich nur noch einmal betonen, was wir auch geschrieben haben: "Wir möchten anregen, Strukturen nicht als gegeben hinzunehmen, sondern mit ihnen (im besten Sinne des Wortes) zu spielen, um andere Möglichkeiten zu erschließen - immer orientiert am Wohle aller Beteiligten."



Auftragsdilemma sinnvoll nutzen!

Verordnete, von Teams jedoch nicht erwünschte Veränderungsaufträge bringen Coaches und Beraterinnen hin und wieder in besondere Spannungsfelder. Und stellen sie gleichzeitig vor die Frage:

"Wie gehe ich damit in einer hilfreichen Form um?"

In der Abteilung Finanzen eines privatwirtschaftlichen Unternehmens arbeiten elf Personen. Seit rund zwei Jahren treten häufiger Missstimmungen und Konflikte auf, die vor einem halben Jahr eskaliert sind. Seitdem herrscht ein eher kühles Klima im Grossraumbüro. Einzelne Gruppierungen sprechen kaum noch miteinander, neue Mitarbeitende werden ausgeschlossen. Da auch die Arbeitsleistungen trotz einiger Lösungsversuche merklich sinken, entscheidet sich Abteilungschef für ein externes Teamcoaching. Die Mitarbeitenden stehen diesem skeptisch gegenüber. Ein Teil der Gruppe fühlt sich gar bestraft.

Alle Perspektiven würdigen

Für Coaches und Beraterinnen ist das genannte Beispiel eine häufige, aber nicht minder anspruchsvolle Ausgangslage. Das Team soll gemäss Auftrag wieder funktionieren, die Konflikte gelöst, der Umgang miteinander verbessert und natürlich die Leistung gesteigert werden. Alles erstrebenswerte Arbeitsziele, wäre da nicht dieser eine Punkt: Der Auftrag zur - möglichst sofortigen - Veränderung stammt nicht vom Team. Er kommt vom Abteilungschef. Für den Coach und die Beraterin stellen sich in dieser Situation wichtige Fragen:

- Wie hole ich die einzelnen Personen im Team ab?
- Wie schaffe ich eine gute Arbeitsbasis?
- Wie komme ich zu einem für alle vertretbaren Arbeitsauftrag? Und wenn nicht, wie gehe ich/wir damit um?
- Wie gehe ich mit der Skepsis und den unterschiedlichen Bedürfnissen nach Veränderung oder eben Nichtveränderung um?

Eine Möglichkeit, das Thema Veränderung-Nichtveränderung direkt mit der Gruppe zu bearbeiten und gleichzeitig die Basis für einen allfälligen Arbeitsauftrag aus dem Team zu generieren, ist der Veränderungswürfel (in Anlehnung an die Kraftfeldanalyse von Weber/Preuss). Er ermöglicht es dem Coach und der Beraterin, die Perspektiven jedes Einzelnen einzubeziehen und entspre-



chend zu würdigen, auch in sehr konfliktbeladenen Ausgangssituationen.

Auswirkungen erforschen

Der Coach oder die Beraterin macht in einem ersten Schritt den Drittauftrag und das damit verbundene eigene Dilemma transparent. In einem weiteren Schritt werden die Teammitglieder gebeten, vier Aspekte des Themas zu untersuchen, zum Beispiel des Themas "Derzeitiges Arbeitsklima". Mit dem Ziel, einen klaren Auftrag oder Nichtauftrag für das weitere Vorgehen aus dem Team zu erhalten.

Die Teammitglieder beschäftigen sich in der Folge einzeln oder in kleinen Gruppen - sprechend oder schweigend - mit den Fragen:

- Was sind die Vorteile und Nachteile, wenn alles bleibt, wie es ist?
- Was sind die Vorteile und Nachteile, wenn sich etwas verändert?

Mit dem Veränderungswürfel erforschen Teams die Auswirkungen ihres Handelns oder Nichthandelns zum entsprechenden Thema, ohne bereits eine Entscheidung treffen zu müssen, aber dennoch selbstbestimmt agieren zu können. Das wirkt entlastend und öffnet neue Perspektiven.

Veränderungswürfel:

| | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Vorteile Alles bleibt | Nachteile Alles bleibt |
| Vorteile Es verändert sich | Nachteile Es verändert sich |

Manches Schwarz-Weiss-Denken kann und darf sich auflösen. Die Bedürfnisse der einzelnen Teammitglieder werden abgeholt und visuell im Würfel berücksichtigt. Oft entdecken Teams durch die Arbeit auch, dass es trotz unterschiedlichen Sichtweisen Gemeinsamkeiten gibt.

All dies bereitet die Basis für einen wichtigen lösungsorientierten Austausch über die weiteren Schritte, die ein Team gehen möchte oder eben nicht. Das Team aus dem oben genannten Beispiel hat sich übrigens für einen Auftrag an den Coach entschieden.

Christina Jacquat
Mehr Infos unter: www.jacom.ch

Ein Wunder, das wahr wurde!

Zu seinem zehnjährigen Bestehen organisierte das Netzwerk für lösungsorientiertes Arbeiten (www.nla-schweiz.ch) den Kongress

Die Erfolgsmuster des lösungsorientierten

Ansatzes: Essenz und Zukunft in Therapie - Beratung - Pädagogik - Management.

Vor über einem Jahr rechneten wir, die Organisatoren, mit 50 bis 60 Teilnehmenden. Gekommen sind am 5. und 6. Juni 2008 über hundert: Der "Tag nach dem Wunder" wurde wahr!

Der Kongress begann am 5. Juni nachmittags an der Paulus-Akademie in Zürich mit einem Dialog von Marianne und Kaspar Bäschlin über die Wurzeln und das Wachsen der lösungsorientierten Arbeit in der Schweiz mit vielen Erinnerungen an Steve de Shazer und Insoo Kim Berg und als Einstimmung auf die Podiumsdiskussion zur Frage: "Was ist die "Essenz" des lösungsorientierten Arbeitens? Was macht den lösungsorientierten Ansatz in so verschiedenen Arbeitsfeldern erfolgreich?". Das Gespräch zwischen den Vertretern der "lösungsorientierten Arbeit" (Theres Steiner und Paul Longoni) und den Personen, welche die lösungsorientierte Arbeit aus Distanz interessiert-kritisch betrachten (Christoph Schmitz und Doris Houbé) ergab statt erheblicher Differenzen überwiegend Übereinstimmungen insbesondere darin, dass kompetente lösungsfokussierte Arbeit sich nicht auf das Stellen einer Handvoll "typisch lösungsfokussierter" Fragen ohne Kontextbewusstsein beschränkt, sondern sehr wohl auch die ganze Breite der "systemischen Beratung" umfasst. Das gemeinsame Nachtessen bot Gelegenheit zum "Netzwerken" und ein "Rhythm-Circle" bildete den "taktvollen" Abschluss.

Der 6. Juni war am Vormittag als "Werkschau" gestaltet: An insgesamt acht "Werkschauplätzen" wurde die Vielfalt der Konkretisierungen und Ausblicke auf zukünftige Tendenzen des lösungsorientierten Ansatzes in Therapie, Beratung, Pädagogik und Management gezeigt (Details: www.nla-schweiz.ch/Download/nla_Kongress_08.pdf). Die Umfrage nach dem Kongress ergab, dass die Teilnehmenden z.B. das davon "sofort" umsetzen möchten:

- Dezentrierung anbieten (angeregt durch "Künstlerische und spielerische Episoden in der lösungsorientierten Arbeit mit Erwachsenen")

- Imaginierte Erfahrung ermöglichen (angeregt durch "Lösungsorientierung und Neurobiologie")
- Skalierungen räumlich begebar machen (angeregt durch "Lösungsorientierte Arbeit in der Berufs- und Laufbahnberatung")
- positive Streuung bei Beurteilungen und Evaluationen als "Lösungswegweiser " nutzen (angeregt durch "Lösungsorientiert Messen, Beurteilen, Diagnostizieren")
- mit Dilemmas lösungsorientiert umgehen (angeregt durch "Coachen, Massregeln und Beurteilen in einem Boot - eine Herausforderung im Schulalltag")
- bewusster Umgang mit der Rolle als Experte im Beratungsprozess (angeregt durch "Lösungsorientierte Balance zwischen Prozess- und Expertenberatung")

Am Nachmittag entwickelten die Kongressteilnehmenden Ideen zur Zukunft des lösungsorientierten Arbeitens in einem "World Cafe". Die vielfältigen Ideen hier vorzustellen würde den gegebenen Rahmen sprengen... die Ideen sind jedoch in rund hundert Köpfen als Motivatoren verankert!

Der Erfolg und die überaus angenehme Atmosphäre dieses reibungslos abgelaufenen Kongresses gibt uns Zuversicht, mehr davon zu machen...

Hans-Peter Korn (Mitglied des OK des Kongresses)

Management kurz und gut

Die nächsten Seminare dieser Reihe von
Dr. Hans-Peter Korn:

Von Analysen zu Lösungen!

Lösungsfokussiert messen, beurteilen
und bewerten.
8./9. Sept. 2008

Details und Anmeldung: www.wilob.ch

Mehr Spielraum für Lösungen!

Ein Werkstatt-Labor für lösungsfokussierte
Kommunikation, Leadership & Management.
18./19. Okt. 2008

Details und Anmeldung:
www.solutionstage.com/workshops

Erleben Sie viele neue Kursangebote am wilob:

Neue Workshops 1. Halbjahr 2009:

| | | |
|--------------|--|---------------------------|
| 19.-21.03.09 | Ressourcenorientierte Teamarbeit I - kollegiale Beratung | Prof. Dr. J. Herwig-Lempp |
| 27.-29.04.09 | Matrixorganisation und Kooperation | Dieter Tappe |
| 30.4./1.5.09 | Systemische Erziehung | Dr. Wilhelm Rotthaus |
| 04.06.2009 | Das Solothurner Model | Esther Wormser |

Neue Workshops 2. Halbjahr 2009:

| | | |
|--------------|---|---------------------------|
| 01.07.2009 | Lösungsorientiertes Arbeiten mit Briefen | Jürgen Hargens |
| 16.-18.09.09 | Mikrodynamiken/Interventionen bei Veränderungen | Dieter Tappe |
| 24./25.09.09 | Reflecting Team | Prof. Dr. A. von Schlippe |
| 01./02.10.09 | Lösungsfokussiert beurteilen - planen - managen | Dr. Hans-Peter Korn |
| 08./09.10.09 | Verhaltensauffälligkeiten von Kindern und Jugendlichen | Dr. Wilhelm Rotthaus |
| 22.10.2009 | Visualisieren: Inhalte & Prozesse sichtbar machen | Schneider & Klopfenstein |
| 04./05.11.09 | Heilrance und Symbolarbeit | Dr. Eckhard Kuhn |
| 09./10.11.09 | Tools für PaartherapeutInnen und PaarberaterInnen | Mohammed El Hachimi |
| 04./05.12.09 | Ressourcenorientierte Teamarbeit II | Prof. Dr. J. Herwig-Lempp |
| 14.-16.12.09 | Segunda-Segundo: Die "kleinste" Einheit der Veränderung | Dieter Tappe |

Neue Weiterbildungen 2009:

| | | |
|-------------|--|---|
| ab 02.03.09 | Lösungsorientierte Organisationsberatung I | Georg Iselin, D. Tappe, u.v.m. Dr. Gunther Schmidt |
| ab 15.06.09 | Die Kraft liegt im Detail | |

Neue Anerkennung 2008:

Das Gesuch um Anerkennung für die Weiterbildungen Coaching I, Coaching II, OE I und Empowerment (OE II) ist beim BSO eingereicht.

| | |
|------------|---------------|
| AZB | 5600 Lenzburg |
| PP Journal | 5600 Lenzburg |

(Ver-)Trauen Sie, einen Schritt vorwärts zu machen?

HIER gibt's neue w i l o b - Kursangebote!

Lehr-DVD:

Hier gibts das Lehr-DVD mit Dr. Gunther Schmidt "Das Entscheidende ist doch die Wahlmöglichkeit" für Fr. 80.00! Bestellung: kontakt@wunderantwort.ch Stichwort: DVD



Ursula Fuchs

Sind Sie ein "gwundriges" Mitglied?

Haben Sie die letzte Ausgabe der Wunderantwort im Frühjahr nicht erhalten? Falls ja, haben Sie die Fachzeitschrift noch nicht abonniert. Wir würden uns freuen, wenn Sie das gleich nachholen! Das Heft erscheint dreimal im Jahr.

Bite teilen Sie uns auch mit, falls Sie etwas an der Wunderantwort verändern und eigene Ideen und Vorstellungen einbringen möchten. Es ist uns nämlich wichtig, mit diesem Heft den Dialog mit Ihnen zu suchen und zu führen.

Herzlichen Dank für Ihre wertvolle Unterstützung!

Ursula Fuchs

E-Mail: kontakt@wunderantwort.ch

Impressum:

Wunderantwort, Hendschikerstr. 5,
CH-5600 Lenzburg,
Tel.: 062 892 90 79, Fax: 062 892 90 78
Internet: www.wunderantwort.ch
Verleger: w i l o b, CH-5600 Lenzburg
Druck: eins Werbung & Druck,
D-16540 Hohen Neuendorf
Inserateannahme:
kontakt@wunderantwort.ch
Werbeinserate: 1/1 Seite, sFr. 1'800.00,
Stelleninserate 1/8 Seite, sFr. 180.00
Auflage: 4000 Exemplare, 3 x pro Jahr
Abo: sFr. 20.00