

1 Lösungsorientiert beginnen!

Für ein richtiges 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 der lösungsorientierten Beratung selbst: Steve de Shazer, Psychotherapeut aus Milwaukee, Wisconsin, USA. Sein letztes Buch, das in Zusammenarbeit mit Yvonne Dolan 2008 erschienen ist, trägt den viel versprechenden Titel: „Mehr als ein Wunder“. Dort wählte er für die theoretische Grundlegung acht Lehrsätze. Die drei wichtigsten lauten (S. 23–25):

- (1) Kein Problem besteht ohne Unterlass; es gibt immer Ausnahmen, die genutzt werden können.
- (2) Das, was funktioniert, sollte man häufiger tun.
- (3) Kleine Schritte können zu großen Veränderungen führen.

Das war's schon – auch wenn auf den folgenden 200 Seiten diese drei Sätze noch detailliert begründet und mit Transkripten vieler Beratungsgespräche sehr anschaulich gemacht werden. Mehr muss man eigentlich nicht wissen, um lösungsorientiert zu beraten. Dennoch möchte ich Ihnen sehr ans Herz legen, dieses letzte Buch von Steve de Shazer bei Gelegenheit ganz zu lesen. Sie werden begeistert sein.

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. Hier: die Praxis der lösungsorientierten Beratung.

Eine solche Beratungspraxis setzt mindestens zwei Personen voraus: einen Berater und einen zu Beratenden. Das trifft sich gut, denn im Moment gibt es ja zwei Personen: Sie als Leser und mich als Autor. Wenn wir uns also der Praxis der lösungsorientierten Beratung zuwenden wollen, können wir das ganz konkret mit einem Beratungsgespräch versuchen – hier und jetzt zwischen Ihnen und mir. Wir müssen uns nur einigen, wer dabei den Part des Beraters und wer den Part des zu Beratenden übernimmt. Sind Sie mit meinem Vorschlag einverstanden, dass ich als Berater mit Ihnen als „Klient“ lösungsorientiert arbeite? Das hat den Vorteil, dass Sie – unabhängig von aller Theorie – ganz unmittelbar erleben, ob ein solches lösungsorientiertes Vorgehen gut tut und etwas taugt. 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. Also, sind Sie mit dabei?

Nun brauchen wir allerdings noch ein „Problem“. Lassen Sie mich überlegen: Sie haben dieses Buch zu lesen begonnen, weil Sie – so vermute ich mal – Ihre beraterischen Kompetenzen bzw. allgemein Ihre dialogischen Fähigkeiten erweitern möchten. Sie sind, was diesen Aspekt betrifft, also noch nicht da, wo Sie sein möchten – und genau das ist die Grundstruktur eines Problems, nämlich die Diskrepanz zwischen Ist und Soll, wobei dieses Soll erstrebenswert erscheint, der Weg dorthin jedoch (noch) unklar ist. Ihnen auf diese Weise ein Problem zu unterstellen, wirkt vielleicht etwas konstruiert, das räume ich gerne ein. Der Wunsch, seine Kompetenzen zu erweitern, stellt jedoch tatsächlich ein sehr häufiges Beratungsanliegen dar. Und damit können wir immerhin arbeiten. Darf ich Sie nun bei Ihren ersten Schritten hin zu einer „Problem“-Lösung, also zu einer Erweiterung Ihrer beraterischen Kompetenzen, lösungsorientiert begleiten?

Erster Schritt. Bitte 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. So jemand verhält sich wahrscheinlich nur wenig sensibel, manchmal gar ungeduldig; er hört sich gerne selbst reden, zumal er vieles besser weiß, vor allem, was für den anderen richtig und gut ist; er konzentriert sich stark auf logische Argumente und erlebt Emotionen bei seinem Gesprächspartner wie auch bei sich selbst als eher irritierend. Der Wert 10 soll für das absolute Gegenteil stehen, für eine „beraterische Hochbegabung“ sozusagen, zu der Verhaltensmerkmale wie Achtsamkeit, Empathie, Akzeptanz, Ressourcenorientierung, Geduld, Authentizität usw. gehören – und das alles in einer maximalen Ausprägung. Und nun die Frage: Wo auf dieser Skala von 1 bis 10 würden Sie sich in Ihrer Beratungskompetenz *gegenwärtig* einstufen?

Zweiter Schritt. Sie sagen „X“ – gut! So sehen Sie sich heute. Nun möchte ich Sie bitten, einmal genauer hinzuschauen: Der Wert „X“ steht ja dafür, 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? Mich interessieren wirklich alle Details! 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.

Dritter Schritt. An dieser Stelle würde ich in einem realen Gespräch mit Ihnen all die von Ihnen berichteten Unterschiede nochmals explizit hervorheben, diesen meine volle Aufmerksamkeit und Ihnen meine ganze Sympathie und Bewunderung schenken. Und dafür würde ich uns wieder viel Zeit geben.

Trauen Sie sich zu, das jetzt selbst zu übernehmen? Ich möchte Ihnen sogar vorschlagen, ein Blatt Papier und einen Stift zu holen. Bitte unterteilen Sie das Blatt in drei 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 jeweiligen 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 und zu loben.

Vierter Schritt. Jemand, der über Möglichkeiten verfügt, sich auch anders zu verhalten, nämlich so, wie Sie es in Spalte 1 beschrieben haben, kann offensichtlich auf erweiterte Fähigkeiten, Fertigkeiten und Begabungen zurückgreifen. Ich möchte das einfach mal Ressourcen nennen, also Fähigkeiten, die vorhanden sind, auch wenn davon nur sporadisch Gebrauch gemacht wird. Nun bin ich natürlich neugierig, was das für Ressourcen im Einzelnen bei Ihnen sind – Ressourcen, die Ihr Verhalten in der „Ausnahme“-Situation offensichtlich ermöglichen und Sie zum „X+“-Berater machen.

Im direkten Gespräch mit Ihnen würde ich jetzt laut zu denken beginnen und versuchen, zunächst am Beispiel einer dieser besonderen Verhaltensweisen jene Ressourcen zu entdecken und zu beschreiben, die quasi hinter dieser „Fassade“ stecken. Etwas benennen heißt, Realität verleihen. Gleichzeitig würde ich Sie bitten, mir dabei zu helfen. Und wir würden uns im Suchen und Finden von Ressourcen gemeinsam begeistern: Sich gegenseitig anstecken in der Liebe zum Detail! 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. Wieder muss ich Sie in diesem virtuellen Beratungsgespräch jedoch bitten, das in alleiniger Regie zu übernehmen. Also, versuchen Sie, in der dritten Spalte der Tabelle 1.1. in die Felder A, B und C die verschiedenen Ressourcen einzutragen, die jeweils das betreffende Verhalten ermöglichen. Das erfordert nun sehr viel Disziplin. Vielleicht mögen Sie sich diese Ressource „Disziplin“ zusätzlich zugute schreiben.

Fünfter Schritt. Auf eine dieser Ressourcen möchte ich mich nun konzentrieren – wieder zusammen mit Ihnen. Welche würden Sie dazu vorschlagen, welche halten Sie für die wichtigste? Ressource „A“? Sehr gut! Darf ich dieser Ressource nun einige Fragen stellen – und gleichzeitig Sie bitten, in Vertretung für diese Ressource zu antworten?

Tabelle 1.1. Ressourcen des Beraters

	Verhalten	Kompliment	Ressourcen
1			A ¹ , A ² , A ³ ...
2			B ¹ , B ² , B ³ ...
3			C ¹ , C ² , C ³ ...
4	Wirklich einen Schritt nach dem anderen tun und seine ganze Ausdauer einsetzen.	Im Handeln so engagiert, so zielstrebig und gleichzeitig so konsequent sein – das ist bewundernswert!	Disziplin

Zuerst aber möchte ich Ihnen danken und Ihnen sagen, dass ich es einfach schön finde, wie Sie sich auf Neues einlassen. Könnte es sein, dass auch Begeisterungsfähigkeit zu Ihren Ressourcen gehört? Nun wende ich mich an die von Ihnen gewählte Ressource „A¹“:

- ▶ Ressource „A¹“, Sie sind eine wichtige Helferin, wenn es darum geht, mit Menschen ins Gespräch zu kommen. Wenn Herr/Frau ... Sie einladen möchte, öfters bei seinen/ihren Gesprächen mit dabei zu sein, wie könnte er/sie das am besten erreichen?
- ▶ Gibt es irgendwelche Vorleistungen, die Herr/Frau ... dazu erbringen sollte? Unter welchen Bedingungen würden Sie gerne der Einladung folgen?
- ▶ Was für Eigenschaften von Herrn/Frau ... schätzen Sie am meisten, so dass Sie gerne mit ihm/ihr kooperieren?
- ▶ Was wäre wichtig, um Sie pfleglich zu behandeln – oder Sie auch mal richtig zu verwöhnen?
- ▶ Welche von den anderen Ressourcen mögen Sie am liebsten, weil mit ihr eine gute Teamarbeit möglich ist?
- ▶ Wenn Herr/Frau ... ein Symbol auf seinen/ihren Schreibtisch stellen wollte, das ihn/sie an Ihre positive Kraft immer wieder erinnert, was könnte das sein?
- ▶ Wie würde ein *inneres* Bild aussehen, mit dessen Vorstellung Herr/Frau ... in einer schwierigen Situation Sie um Ihre Mitarbeit bitten könnte?

Sechster Schritt. Jetzt möchte ich eine kurze Pause vorschlagen – einerseits für mich, um in Ruhe zu überlegen, was ich Ihnen als Fazit aus unserem Gespräch mitteilen und mitgeben kann. Andererseits möchte ich Sie einladen, selbst ein Fazit entsprechend Ihrer bisherigen Gedanken und Gefühle zu versuchen. Ich bin dann gespannt, wie wir uns ergänzen. Sind Sie einverstanden, wenn wir jetzt

für etwa zehn Minuten unterbrechen? Das wäre dann 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!*

Siebter Schritt. Also, lassen Sie mich Ihnen zuerst nochmals für die Zusammenarbeit danken! Es ist schön, mit Ihnen zusammen etwas auszuprobieren, um neue Perspektiven zu gewinnen! Wenn man es genau bedenkt, waren wir ja zu dritt im Gespräch: Sie, ich und Ressource „A¹“. Diese hat mich ganz besonders beeindruckt. Sie hat sich sehr präzise und sehr offen hier eingebracht. Ich konnte einen guten Eindruck von ihr gewinnen – und von Ihrer Kooperation miteinander. Sie hat auch eine klare Wunschliste aufgestellt, um noch mehr Energie zu gewinnen ... Das hörte sich für mich wie eine Einladung an Sie an ... eine aus meiner Sicht wunderschöne Einladung.

Aber jetzt möchte ich Sie fragen, wie denn *Ihr* Fazit aus unserem Gespräch aussieht? Welche wichtigen Informationen haben Sie mit Blick auf Ihre vielfältigen Ressourcen gewinnen können? Welche Gefühle sind damit verbunden? Gibt es vielleicht sogar Überlegungen für die nächsten Schritte, die nun anstehen könnten? Bitte halten Sie all das wieder schriftlich fest – und nehmen Sie sich wirklich die dazu erforderliche Zeit.

Achter Schritt. Wenn wir jetzt zu einer Hausaufgabe kommen wollten, dann ahnen Sie vielleicht schon, worauf dies hinauslaufen wird und was ich Ihnen sozusagen ans Herz legen möchte. ... Genau, es geht um eine Intensivierung Ihrer Kooperation mit Ihrer Ressource „A¹“. Darf ich das genauer beschreiben?

Es ist ein Experiment, bei dem Sie etwas beobachten sollen: Ich möchte Sie bitten, in der nächsten Zeit einen Tag auszuwählen, an dem Sie Ihre Ressource „A¹“ zu sich einladen – und sich dann den ganzen Tag lang so geben, wie Sie es in Begleitung dieser Ressource immer tun, sei es an Ihrem Arbeitsplatz als Berater oder auch in Ihrem privaten Lebenskontext im Umgang mit Familienangehörigen und Freunden. Und nun die eigentliche Hausaufgabe: Bitte beobachten Sie, was dieses Experiment für *Auswirkungen* auf Ihre Gesprächspartner hat.

Mögen Sie diese Herausforderung annehmen – vielleicht zusammen mit Ihrer Ressource „Disziplin“? Bestimmt ist auch Ihre Ressource „Begeisterungsfähigkeit“ mit dabei! Prima!

Nun muss ich allerdings eine Einschränkung machen: Nach meiner Erfahrung ist es nicht gut, eine Hausaufgabe direkt anzugehen – also von jetzt auf gleich. Dazu sollte man besser einen besonderen Tag wählen. Welcher Tag dies genau ist, das können Sie dem Zufall überlassen: Heute Abend, bevor Sie ins Bett gehen, 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. Einverstanden?

In einem realen Beratungsgespräch würde ich nach Möglichkeit ebenfalls eine Hausaufgabe übernehmen. Vielleicht hätten Sie sogar eine Idee ... Ansonsten wäre es nahe liegend, dass ich die Auflistung Ihrer Ressourcen fortsetze – so wie ich sie im Gespräch mit Ihnen ganz direkt wahrnehmen und spüren konnte. Damit würde ich versuchen, Sie neugierig zu machen auf unser nächstes Gespräch in drei Wochen – so wie ich neugierig bin, wie es Ihnen mit dem „So-tun-als-ob-Experiment“ ergeht.

Das war jetzt das virtuelle Modell für ein erstes lösungsorientiertes Beratungsgespräch – und das unter Verwendung des Lösungsschlüssels „Ausnahmen“. Später werden Sie natürlich noch weitere Schlüssel kennen lernen, mit denen man die Türen, die den Weg zur Lösung bzw. zum „Soll“ verschließen, versuchen kann zu öffnen. Jetzt möchte ich Ihnen gerne 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 (Schritt 1), erinnerte sich bei der Ausnahmefrage (Schritt 2) 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 Rückruf, unzähligen Mails, vielen Terminvorkerkungen für Gespräche mit Patienten. ... Es war, was die äußeren Rahmenbedingungen betraf, wie immer. Aber: Während sie sonst 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 aus dem Urlaub wirklich 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 individuellen Kompetenzen ... und spürte in sich eine ruhige und zufriedene Ausgeglichenheit (Schritt 3). 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 (Schritt 4), 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 (Schritt 5) 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 Erinnerunganker, 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 intensivem 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, um 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 ...

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) Beschreibung der aktuellen (Problem-)Situation – und das mit Hilfe einer Skala, die von 1 bis 10 reicht.
- (2) Erkundung positiver Ausnahmen vom geschilderten (Problem-)Verhalten: „X+“-Verhalten.
- (3) Verstärkung des Ausnahme-Verhaltens durch explizite Wertschätzung.
- (4) Identifizierung jener Ressourcen, die das Ausnahme-Verhalten offensichtlich ermöglichen.
- (5) Verstärkung dieser Ressourcen durch explizite Wertschätzung.

- (6) Wechsel von einer analysierenden zu einer handlungsplanenden Perspektive (Nachdenkpause) – und Beginn von „etwas Gutes für sich tun“.
- (7) Nochmalige Wertschätzung der Ressourcen – und der ganzen Person.
- (8) Einladung zu einer intensiveren Nutzung der identifizierten Ressourcen: Verschreibung eines „Mehr des Guten“ (Hausaufgabe).

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, wobei 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 entstehen zu lassen, die – und genau darauf kommt es an – den Klienten seine Ressourcen *spüren* lassen und ihn im Sinne eines Empowerments 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. Mit solch einem Empowerment wird der Klient sich dann besser in der Lage sehen, geeignete Problemlösungsstrategien aus sich heraus zu entwickeln und selbst einen Lösungsweg zu finden, der genau sein Weg ist. Ein Weg, der ihn in eine befriedigendere und vielleicht auch glücklichere Zukunft führt.

Meine Absicht mit obigem Beispiel einer lösungsorientierten Selbsterfahrung war es, Sie zu solchen inneren Suchprozessen einzuladen, die Sie in Ihrem Selbstbild als Berater bestärken. Und wenn Sie so *sich wertschätzend* all Ihre Kompetenzen und Ressourcen vergegenwärtigen, begegnen Sie dem grundlegenden *Wirkprinzip* der lösungsorientierten Beratung ...

Ein Leitfaden für die Lektüre. Wie wollen Sie nun in der weiteren Lektüre dieser Einführung in die lösungsorientierte Beratung vorgehen? Was ist der für Sie beste Weg durch dieses Buch? Darf ich Ihnen – für eine individuelle Auswahl – die einzelnen Kapitel kurz vorstellen?

In der theoretischen Grundlegung 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 zu Steve de Shazer“ (Kapitel 2).

Anschließend wird ganz pragmatisch der Frage nachgegangen, was denn nun die besonderen Merkmale eines lösungsorientierten Beraters sind: „Woran erkennt man einen lösungsorientierten Berater?“ (Kapitel 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“ (Kapitel 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“ (Kapitel 5).

Die folgenden Kapitel bieten die Möglichkeit, die so konzipierten Beratungsphasen detaillierter kennen zu lernen: „Erste Beratungsphase: Synchronisation“ (Kapitel 6), „Zweite Beratungsphase: Lösungsvision“ (Kapitel 7), „Dritte Beratungsphase: Lösungsverschreibung“ (Kapitel 8), „Vierte Beratungsphase: Lösungsbegleitung“ (Kapitel 9), „Fünfte Beratungsphase: Lösungsevaluation“ (Kapitel 10), „Sechste Beratungsphase: Lösungssicherung und das Ende der Beratung“ (Kapitel 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‘“ (Kapitel 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“ (Kapitel 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 im 14. Kapitel sogar Ihre Frage wieder: „Die Effektivität der lösungsorientierten Beratung: Einige kritische Fragen – und manche (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 macht, werden zur Diskussion gestellt.

Dann sind Sie endgültig am Ende des Buches angekommen, und es gilt Abschied zu nehmen: „Zum Schluss: Ausblick statt Rückblick“ (Kapitel 15).

Natürlich können Sie an jeder beliebigen Stelle mit dem Lesen beginnen. Wer es konkret mag, wird sich vielleicht – wie es meine sehr geschätzte Kollegin Anne Lang in ihrem Geleitwort empfiehlt – zuerst in das große Fallbeispiel (Kapitel 12) vertiefen. Dort wird von einem realen Beratungsgespräch berichtet, und das – so hoffe ich – macht die Lebendigkeit spürbar, wenn zwei Menschen sich aufeinander einlassen.

Oder sind Sie nun doch neugierig geworden auf das lösungsorientierte Konzept, das sozusagen hinter dem konkreten Gespräch steht, und beginnen mit der theoretischen Grundlegung (Kapitel 2)?

Vorsichtige, die sich noch mehr Klarheit darüber verschaffen wollen, ob die lösungsorientierte Vorgehensweise wirklich zu ihnen passt, finden die Antwort wahrscheinlich in Kapitel 3: „Woran erkennt man einen lösungsorientierten Berater?“

Aber vielleicht sind Sie jemand, der gerne andere Wege geht und deshalb lieber am Ende anfängt und so sich zuerst dem letzten Kapitel widmet: „Was ich Ihnen ganz zum Schluss noch sagen wollte ...“

Oder aber Sie begleiten mich durch das Buch und lassen sich auf die Reihenfolge ein, in der es entstanden ist. Dabei wird sich dann manchmal etwas wiederholen. Redundanzen sind der Preis für die Möglichkeit eines Quereinstiegs.

Und nun, wie immer Sie sich auch entscheiden, wünsche ich 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 Klientinnen und Beraterinnen mitgemeint.

Tübingen, im Juni 2009

Günter G. Bamberger