

Lösungsorientierte Beratung

In den 1980er und 1990er Jahren stellte die Lösungsorientierte Beratung durch neue Denkanstöße viele der Annahmen bisheriger Theorien und Modelle in Frage. Der Fokus ruhte nun eher auf den Potenzialen als auf den Schwächen oder Einschränkungen der Ratsuchenden. Bisher hatte man betont, dass echte Verbesserungen der Situation von Ratsuchenden nur möglich ist, wenn die Ursachen und die Entstehungsgeschichte der Probleme analysiert sind und die Ratsuchenden die wahre Natur ihres Problems vollkommen verstehen. Aber gerade in der Praxis der Berufsberatung und der beratungsgestützten Arbeitsvermittlung haben Berater*innen oft nicht die Zeit für eine umfangreiche vertiefte Diagnostik der Ursachen für Probleme.

Folgende grundlegende Annahmen verdeutlichen die Philosophie der Lösungsorientierten Kurzberatung (vgl. Ertelt & Schulz 2019, S. 191 ff.; Bamberger 2015, S. 58 ff.):

1. Verbesserungen in der Problemsituation sind auch ohne vertiefte Selbsteinblicke beim Ratsuchenden möglich.
2. Ziele, die sich der Ratsuchenden selbst setzen, motivieren stärker als von Beratenden gesetzte Ziele.
3. Zu einer wirksamen Hilfe gehört nicht unbedingt eine vertiefte Problemanalyse.
4. Probleme sind nichts Außergewöhnliches und erscheinen dadurch besser lösbar.
5. Komplexe Problemlagen verlangen nicht immer komplizierte Lösungen.
6. Stärkung der Eigenmotivation des Ratsuchenden, denn manchmal sind sie gar nicht so motiviert, Verbesserungen ihrer Lage aktiv herbeizuführen, weil sie nicht wissen, was sie eigentlich wollen.
7. Beratende und Ratsuchende sollten erkennen, dass eine Rückschau für die Problemlösung nicht unbedingt erforderlich ist.
8. Schon kleine Verbesserungen können nachhaltige Wirkungen nach sich ziehen,
9. Wenn Lösungsschritte erfolgreich sind, mache weiter: wenn es nicht vorwärts geht, wende dich anderem zu!
10. Pauschale Aussagen zu einem Problem bringen wenig; besser ist die Suche nach Ausnahmen im Leben, wo man Erfolg hatte.

Ogleich auch lösungsorientierte Beratende unterschiedliche Beratungsformate benutzen, kann man doch allgemein von fünf Schritten bei dieser Beratungsmethode ausgehen:

Schritt 1: Aufbau einer guten Arbeitsatmosphäre

Schritt 2: Setzung von wohldefinierten Handlungszielen, zusammen mit den Ratsuchenden. Die Qualität solcher Ziele lassen sich in dem Akronym MOPS charakterisieren.



M „meaningful“, d. h. von Bedeutung für die Ratsuchenden

O „observable“, d. h. nachvollziehbar, klar und spezifisch

P „positive statement“, d. h. positive Aussagen über etwas Wünschenswertes

S „small goals“, d.h. kleine, realistische, erreichbare Ziele

Schritt 3: Ratsuchende auf die Lösung hin ausrichten. Probleme werden oft ungenau vorgebracht. Die Ratsuchenden können mit folgenden Fragen zur Präzisierung angeregt werden.

- Wann traten die Schwierigkeiten auf?
- Was ging dem Auftreten des Problems unmittelbar voraus?
- Wo bemerkten Sie gewöhnlich das Problem?
- Wer ist normalerweise bei dem Auftreten des Problems dabei?

Schritt 4: Lösungsorientierte Interventionen erarbeiten durch Verwendung von Ausnahmen, In-Frage-Stellen eingefahrener Verhaltensmuster, Einsatz paradoxer Techniken, Neuformulierung und Ermunterung der Ratsuchenden, sein bisheriges Verhalten zu ändern.

Schritt 5: Ratsuchende bestärken, an dem Ziel und den konstruktiven Schritten festzuhalten.

Bamberger (2015) empfiehlt einen lösungsorientierten **Beratungsprozess in sechs Phasen:**

Phase 1: „Synchronisation“: Dazu zählen situative, emotionale und konzeptionelle Abstimmungsprozesse zwischen Beratenden und Ratsuchenden, die lösungsorientierte Problemanalyse, die Vereinbarung der Kooperation und die Lösungsmotivierung.

Phase 2: „Lösungsvision“: Hierzu zählen die lösungsorientierte Zentralfrage, Lösungstendenzen schon vor der Beratung, die Feststellung von Ausnahmen, hypothetische Lösungen und die Neudefinition von Problemen („reframing“).

Phase 3: „Lösungsverschreibung“: Hier geht es darum, die Ratsuchenden dazu zu bringen, sich emotional und kognitiv auf einen Lösungsweg einzulassen. Dabei spielt die vertrauensvolle Arbeitsbeziehung zur/zum Beratenden „Rapport“ eine entscheidende Rolle. Hilfreich kann auch eine konstruktive Pause zwischen Lösungsvision und Lösungsverschreibung sein. Nach einer solchen Pause sollte Beratende die Ratsuchenden durch positive Konnotationen in dem Gespräch aktiv bestärken, die Lösung weiter anzustreben. Eine bekannte Methode ist auch die Vergabe von „Hausaufgaben“ zwischen Beratungssitzungen. Am Ende dieser Beratungsphase steht die Sicherung der Handlungsplanung.

Phase 4: „Lösungsbegleitung“: Diese Phase dient der nachgehenden Betreuung der Ratsuchenden („Follow-up“) auf verschiedenen Kommunikationswegen. Diese Mitteilungen („Briefe“) können der Vertiefung, der Bestätigung, der weiteren Information oder auch der Richtigstellung dienen.

Phase 5: „Evaluation“: Diese Phase dient der Feststellung von Verbesserungen und der Analyse möglicher Hindernisse und Ressourcen-Engpässe auf Seiten der Ratsuchenden. Auch wird geprüft, ob sich bezüglich der „Zielverschreibung“ Änderungen ergeben haben.

Phase 6: „Lösungssicherung und das Ende der Beratung“: Hierbei geht es um die Vorbereitung auf die Zeit nach den aktiven Beratungsphasen durch die Schritte „Lösungsinitialisierung“, „Lösungsrealisierung“ und „Lösungsetablierung“. Die Abschiedsphase für ein „post-counselling“ sollte in einem Angebot für die Sicherung der Veränderung bestehen (vgl. Bamberger 2015, S. 218):

- Beim „Nachgespräch“ geht es um das Angebot für ein Gespräch nach zwei oder drei Monaten.
- Das „Vielleicht-Gespräch“ stellt die Möglichkeit in Aussicht.
- Beim „Optionsgespräch“ erhalten Ratsuchende einen Gesprächsgutschein.
- Das „Erfolgsgespräch“ ist ein katamnestisches Gespräch nach einem halben Jahr

Quellen

Bamberger, G. G. (2015). Lösungorientierte Beratung – Praxishandbuch, 5. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Verlag.

Ertelt, B.-J., Schulz, W.E. & Frey, A. (2022). Counsellor Competencies – Developing Counselling Skills for Education, Career and Occupation. Springer Nature Switzerland.

