

Lehreinheit

Systemisch-lösungsorientierte Beratung



Im Rahmen des Projekts
HyFlex meets Best Practice gefördert durch
die *Stiftung Innovation in der Hochschullehre*

Einführung in die Lehreinheit

Systemisch-lösungsorientierte Beratung ist weitverbreitet in der Sozialen Arbeit. Ihre metatheoretischen Grundlagen, systemische Denkweisen, Haltungen und Methoden sind anspruchsvoll und erfordern tiefgreifende Lernprozesse und Veränderungen in der Sichtweise von Menschen, ihrem Handeln, Lern- und Veränderungsprozessen.

Die Lehreinheit

- schafft Übersicht über wichtigste Grundlagen systemisch-lösungsorientierter Beratung
- sensibilisiert für Potenziale und kritische Fragen zum Ansatz
- führt in ausgewählte systemisch-lösungsorientierte Interventionen ein und
- legt einen kritisch-undogmatischen Umgang mit dem Ansatz nahe.

Ziele

- Eine grundlegende Übersicht über systemische Kernkonzepte erhalten haben
- Einen ersten Zugang zu systemisch-lösungsorientierten Methoden erhalten haben
- sich kritisch mit systemischem Denken auseinandergesetzt haben.



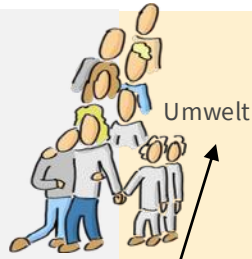
Ablauf der Lehreinheit

- 1 Systemisch-lösungsorientierte Beratung – Grundlagen
- 2 Methoden systemischer Beratung – eine Auswahl
- 3 Ich und meine schlechte Eigenschaft
- 4 Menschenbild und Prinzipien lösungsorientierter Beratung
- 5 Ein lösungsorientiertes Beratungsgespräch
- 6 Quellen und weiterführende Literatur
- 7 Anregungen zur Verarbeitung und Vertiefung

Systemisch-lösungsorientierte Beratung - Grundlagen

Was ist ein System?

Systeme bestehen aus Elementen
 Zwischen diesen: Wechselbeziehungen
 System: hat Grenze nach aussen
 Systeme entwickeln sich
 Bedeutung des Kontexts ist zentral
 Umwelt: Beziehungen entstehen an der Grenze



Grundlagen systemischen Denkens

Wirklichkeit als subjektives Konstrukt der Wahrnehmung
 Systeme – durch Beobachtung konstruiert
 Jedes System – Umwelt für andere Systeme
 Kommunikation konstituiert und erhält Systeme
 Selbstreferenzialität – auf Selbsterhalt / Stabilität gerichtete Eigendynamik
 Beeinflussung von aussen nur über 'Verstörung'



Frühe Familientherapie

Palo Alto Group	Mailänder Schule
Paul Watzlawick	Mara Selvini Palazzoli
Virginia Satir	Gegenparadoxon
Gregory Bateson	Zweikammersystem
	Reframing
Struktur und Funktionen von Systemen ändern	Paradoxe Aufgaben
	Zirkuläres Fragen

beeinflusst

Spätere Systemtherapie

Systemisch-konstruktivistische Ansätze
 Helm Stierlin, Arist von Schlippe

Beziehungen als Wirklichkeitskonstruktion
 Fragen zu Wirklichkeitskonstruktionen und Möglichkeitsräumen

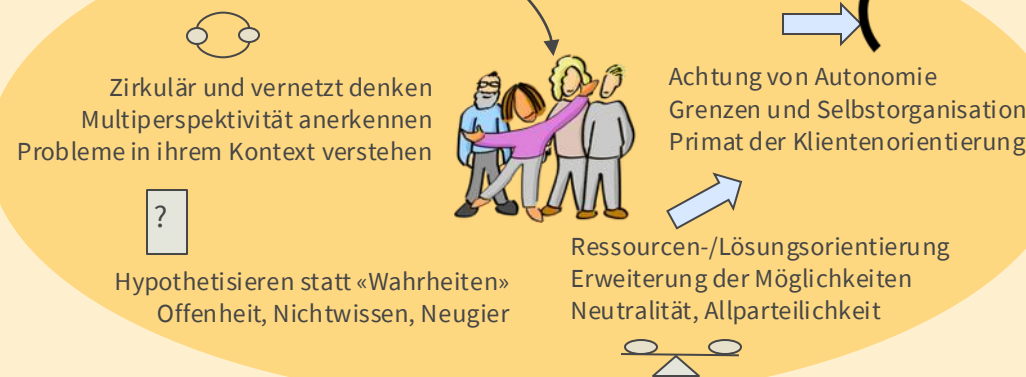
eine Variante

Lösungsorientierte und hypnosystemische Ansätze

Steve de Shazer, Insoo Kim Berg, Gunter Schmidt

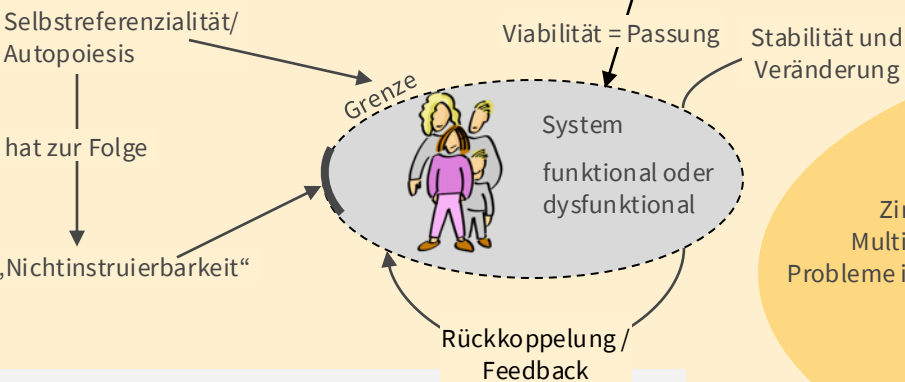
Über Lösungen sprechen,
 Kompetenzfokussierung der Aufmerksamkeit
 lösungsorientiertes Fragen, Utilisation
 Imagination guter Zustände

Systemische Grundhaltungen

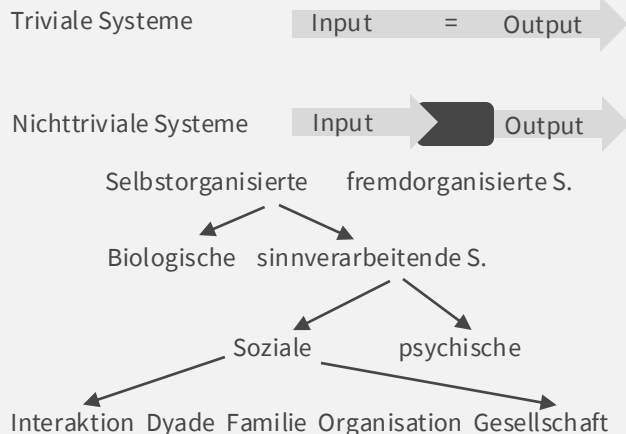


Systemische Standardmethoden

Strukturell-strategisch	Joining, Auftragsklärung, Hypothesenbildung, Reframing
Symbolisch-metaphorisch	Genogramm, Time Line, Netzwerkkarte, Familienskulptur
Narrativ-dialogisch	Offener Dialog, Dekonstruktion, Reflecting Team
Systemische Fragen	Zirkuläre, lösungsorientierte, Differenzierungsfragen u.v.a.



Arten von Systemen



Methoden systemischer Beratung – eine Auswahl

Systemische Beratung

Wirklichkeitskonstruktionen =
Probleme neu + anders sehen

interveniert in

zwischen

Möglichkeitskonstruktionen =
Möglichkeiten sehen und erweitern

Anschlussfähigkeit = Vertrautheit

Herausforderung = Verstörung

Systemisches Fragen

erfragt / bietet Beschreibungen von

Problemen und
alternativen Sicht-
weisen dazu

Ressourcen,
Ideen,
Lösungen

Ziel: Informationen gewinnen und vermitteln
„Wer fragt, macht ein Sinn-Angebot“
Verfestigte Wirklichkeiten verstören
Neue Sichtweisen / Beschreibungen anregen
Ressourcen / Ideen / Lösungen anregen

blickt auf

Beschreibung von Zuständen

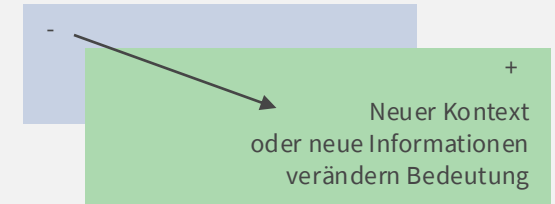
Sichtweisen
von Beteiligten

nicht auf

Zustände

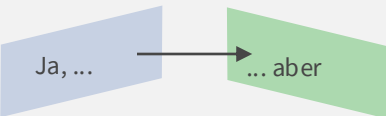
Fakten

Reframing



Ziel: Verstörung bisheriger Sichtweisen,
negativer Beschreibungsmuster,
(Selbst-)Anklagen oder Kritik

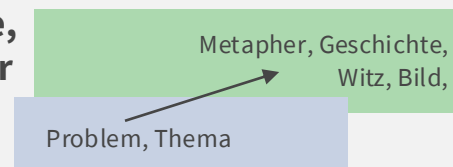
Splitting



Ziel: Verstörung einseitig
aufgelöster Ambivalenzen

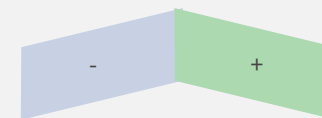
Anwalt der Ambivalenz sein
Ambivalenz in sich erzeugen
und verbalisieren

Metaphern, Geschichten Witze, Bilder



Ziel: Bildhafte Veranschaulichung
Ausdruck v. körperlich-Emotionalem
Distanzierung durch Narration
Konstruktive, neue Narration schaffen

Wertschätzende Konnotation



Ziel: Entkoppeln von Problemen,
Verhalten und Personen

Würdigung subjektiver
Bedeutungen und Intentionen

Schlussinterventionen



Ziel: Klienten etwas mit auf den Weg geben:
Resümees, Handlungsvorschläge, Konnotation,
Splitting, Reframing, Metaphern, die
sprunghafte Veränderungen in Gang setzen
= nichtlineare „Phasen- oder Ordnungsübergänge“

Ich und meine schlechte Eigenschaft



1. Wie **nennst** du deine schlechte Eigenschaft?
2. Wie **schätzt** du jetzt, zu Beginn dieser Aufgabe, dein Verhältnis zu dieser Eigenschaft ein? Auf einer Skala von 1 (sehr schlecht, belastet) bis 10 (sehr gut, unbelastet)...
3. Was **tust** du konkret, wenn du diese Eigenschaft zeigst?
4. **Wem gegenüber** zeigst du dieses Verhalten... und **wem nicht**?
5. Seit wann hast du dich **entschieden**, diese Eigenschaft für ein Problem zu halten?
6. Gibt es Menschen, die das für **kein Problem** halten? Wer hält das am wenigsten für ein Problem?
7. **Wann zeigst** du dieses Verhalten nicht? Wie reagiert dein Umfeld dann anders?
8. Welche **guten Gründe** gibt es für dein Verhalten? Oder: Welche **guten Nebenwirkungen** hat es?
9. Wie könntest du dein Verhalten **auf die Spitze** treiben?
10. Angenommen, du würdest dich **entscheiden**, deine Eigenschaft aufzugeben und das Verhalten nicht mehr zu zeigen:
 - **Wann** wird das sein (in fünf Wochen, fünf Monaten, fünf Jahren?)
 - Was wirst du dann **stattdessen tun**?
 - Welche **Folgen** wird das haben, wie wirst du diese Folgen bewerten?
 - Wie gut wirst du die **Entscheidung** finden, diese schlechte Eigenschaft aufzugeben zu haben?
11. Am Ende dieser Aufgabe: Wie ist jetzt dein Verhältnis zu dieser Eigenschaft?

Menschenbild & Prinzipien lösungsorientierter Beratung

Problemorientierung (n. de Shazer)

ist rückwärtsorientiert
betont Defizite
sucht in der Vergangenheit
fördert Expertensicht
aktualisiert Hilflosigkeit



Konstruktivistisches Erkenntnismodell

Wahrheit ist die „Erfindung eines Lügners“
Wirklichkeit wird durch
Denken, Sprache, Handeln konstruiert
Zirkularität statt Ursachen-Wirkungen

Positives Menschenbild

Kein Mensch
handelt je aus Bosheit
jedes Verhalten ist der (momentan
und subjektiv!) beste Lösungsversuch!

Lösungsorientierung

ist vorwärtsorientiert
betont Ressourcen /Kompetenzen
fokussiert auf Zukunft
fördert Kooperation u. Klientensicht
aktualisiert Selbstwirksamkeit



hat zur Folge

Motivation

Menschen sind nicht „motivierbar“
Sie sind motiviert, frag wozu!

Konsequent-radikales Arbeiten
mit den Sichtweisen, Motiven
und Zielen von Klienten

De Shazer
„Der Dreh“ = the Turn/
die Wende

mündet in

Pragmatismus und Suche nach Lösungen zweiter Ordnung

„Wenn etwas nicht funktioniert, mach etwas ander(e)s“
„Wenn etwas funktioniert, mach mehr davon“ ...

Konsequent-radikales Arbeiten
mit für Klienten nützlichen
und hilfreichen Interventionen

Menschen sind

neugierig
interessiert

fürsorgliche
soziale Wesen



bestätigt

mehr Verantwortung
gesteigerten Fähigkeiten
und Optimismus

erfordert

mit Menschen,
kooperieren, Partizipation
und Handlungsräume bieten

führt zu

erhöhter Aktivität
Auseinandersetzung
verbesserter Kooperation

führt zu

Grundsätze

Probleme sind
Herausforderungen

Klienten sind
„kundig“/Experten

Neugier-Nichtwissen
sorgfältig zuhören

Orientierung am Gelingen
kleinen Schritten

Nichts ist gleich:
Ausnahmen → Lösungen

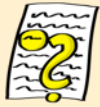
Kooperation fällt leichter
in stärkenorientiertem Umfeld

Alles ist Kooperation:
Widerstand auch!

Ein lösungsorientiertes Beratungsgespräch

Kernfragen der Gesprächsführung

- Ziele „Was will der Klient?“
- Ressourcen „Was kann er tun?“
- Handeln „Was ist der nächste Schritt?“



Grundhaltung der Fachkräfte

- Höre aktiv und sorgfältig zu
- Suche nach Ausnahmen
- Schweige, wenn nötig
- Übe dich in Nichtwissen
- Erweitere Sichtweisen
- Suche Lösungen
- Gib Wertschätzung und Anerkennung

Lösungsorientierte Sprache

- Wertschätzende Konnotationen → „Sie haben gute Gründe...“
- Schlüsselwörter: „du bist einsam“ → „du suchst Kontakt“
- Fokus auf Hilfreiches → „Ist (...) für Sie hilfreich?“
- Beschreibungen durch Wie-Fragen: „Wie schaffen Sie es ...“
- Statisches auflösen durch Hypothesen: „Nimm einmal an...“
- Unterschiede erfragen: „Wann war’s mal anders?“
- Negativ-Positiv-Ziele: „Was tun Sie stattdessen?“

Vorbereitung

- Antizipiere das Thema
- fokussiere auf bestmögliches Resultat
- Bleibe offen für Unerwartetes

so vorbereitet zum

Gesprächsablauf



und Interventionen

5 Unterbrechung

Abschlussintervention

1 Einstieg

- Begrüßung
- Würdige das Hier-sein
- Erkläre die Arbeitsweise
- Kläre „Wert“ des Gesprächs
- Hol die Teilnehmer „ins Boot“

2 Aktuelle Situation

- Thematisiere das Problem (kurz)
- Blicke auf Funktionierendes,
- Erfrage Ressourcen + Ausnahmen
- Frage nach Handeln des Klienten

3 Auftrag - Ziel

- Verlässige statische Deutungen
- Arbeite mit Hypothesen
- Erweitere die Perspektiven
- Erarbeite lohnende Ziele

4 Wege zu Lösungen

- Erarbeite den nächsten Schritt
- Kläre Erfolgsindikatoren
- Kläre Bedeutsamkeit für Klient
- Triff eine Vereinbarung

6 Abschluss

- Gib Wertschätzung für Engagement
- Lade zum Experimentieren ein
- Gib Schlusskommentar
- Ausblick und Verabschiedung

- Danke, dass Sie da sind
- So arbeiten wir
- Wir geben unser Bestes, Sie auch
- ... aber keine Garantie, dass es hilft
- Was muss passieren, dass gelohnt?

- Was ist Ihre Situation/Anliegen?
- Womit sind Sie zufrieden?
- Was funktioniert?
- Und wie machen Sie das?
- Würdigung Erfolge + Versuche

- Wann tritt (...) nicht auf?
- Wie sieht X. ...
- Falls immer, wie überleben Sie?
- Was wäre anders, wenn ... ?
- Stellen Sie sich vor, das Problem ist gelöst...
- Wofür lohnt es sich, (...) zu verändern?

- Was ist der nächste, kleine Schritt?
- Wie wichtig ist (...) für Sie (1 – 10)?
- Woran merken Sie Fortschritte ...?
- Woran merkt X. Fortschritte ?
- Was möchten Sie konkret versuchen?

- Ein Kompliment für (...) !!
- Ich möchte Sie zu (...) einladen
- So wie ich (...) sehe, ...
- Bitte tun Sie nächste Woche ...

Quellen und weiterführende Literatur

Zentrum für lösungsorientierte Beratung (2009). Basisdokumentation: Grundlagen der lösungsorientierten Gesprächsführung. Winterthur: ZLB Eigenverlag.

Bamberger, Günter G. (2022). Lösungsorientierte Beratung: Praxishandbuch. 6. Aufl. Weinheim: Beltz.

Förster, Jens (2024). Black-Box-Methoden: Mit systemischer Haltung therapieren, coachen und beraten, ohne das Problem zu kennen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schlippe, Arist v./Schweitzer, Jochen (2012). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I: Das Grundlagenwissen. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Schlippe, Arist v./Schweitzer, Jochen (2009). Systemische Interventionen. Göttingen: V&R/UTB.

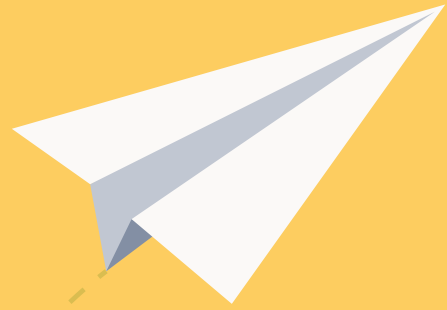
Wälte, Dieter/Borg-Laufs, Michael (2018). Psychosoziale Beratung: Grundlagen, Diagnostik, Intervention. Stuttgart: Kohlhammer. Kap. 9.2 Methoden der systemischen Par- und Familienberatung, S. 265-282.

Zentrum für lösungsorientierte Beratung Schweiz (Hg.). Schriftenreihe „Einfach, aber nicht leicht: Schriften zur lösungsorientierten Pädagogik. Winterthur: ZLB Schweiz. <https://www.zlb-schweiz.ch/publikationen/schriftenreihe/p-82>



Anregungen zur Verarbeitung und Vertiefung

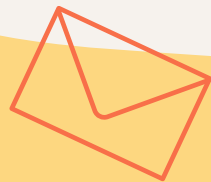
- 1 Vertiefung der Lerninhalte durch Lektüre
Arbeitsmaterial: 8 Kommentierte Literaturliste zur Vertiefung der Lerneinheit
- 2 Übung – Ich und meine schlechte Eigenschaft
Arbeitsmaterial: 2 Ich und meine schlechte Eigenschaft
- 3 Übung Positive Umdeutung
Arbeitsmaterial: 5 Positive Umdeutung
- 4 Übung zu einzelnen Interventionen/Techniken der systemisch-lösungsorientierten Beratung
Arbeitsmaterial: 6 Ausgewählte Interventionen
- 5 Beratungsgespräch mit echtem Beratungsanliegen von Mitstudierenden
Arbeitsmaterial: 7 Ein lösungsorientiertes Beratungsgespräch



Kontakt

Dr. Wolfgang Widulle
Dozent für Soziale Arbeit

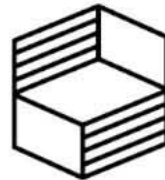
www.widulle.ch
wolfgang@widulle.ch



HYFLEX meets Best Practice

 **BASA-online**
Bachelor of Arts: Soziale Arbeit

gefördert durch



**Stiftung
Innovation in der
Hochschullehre**

HyFlex-Team:
Prof.in Dr.in Hedwig Rosa Griesehop, Kerstin Jüngling, Bastian Vogel

Musik: Screenflow Media Library, 2025