

Lehrinheit Systemisch-lösungsorientierte Beratung

Ein lösungsorientiertes Beratungsgespräch

In dieser Übung führen Sie ein lösungsorientiertes Beratungsgespräch zu einem echten Beratungsanliegen eines/einer Mitstudierenden.

Ziel

- Sie haben ein erstes systemisch-lösungsorientiertes Beratungsgespräch geführt.
- Sie haben erste Erfahrungen mit diesem Beratungsformat gemacht und diese reflektiert.
- Als ratsuchende Person erleben Sie die Wirkung systemisch-lösungsorientierter Beratung.

Vorgehen

- Sie arbeiten in einer Dreiergruppe – ratsuchende, beratende und beobachtende Person.
- Die interviewte Person wählt ein persönliches Beratungsanliegen aus ihrem Alltag.
- Die beratende Person führt das Gespräch nach dem prototypischen Verlauf lösungsorientierter Beratungsgespräche (s. Videolecture und Handout). Sie unterbrechen das Gespräch bei Bedarf für Feedback und Reflexion. Nach der Schlussinterview reflektieren Sie gemeinsam die Übung.

Reflexion

- Die ratsuchende Person reflektiert zuerst die Wirkung des Gesprächs auf sich und auf ihr Beratungsanliegen.
- Die beratende Person reflektiert die Herausforderung, das Gespräch zu gestalten.
- Die beobachtende Person teilt ihre Wahrnehmungen und Feedbacks mit (Beobogen anbei).
- Die Schlussreflexion fasst Learnings und Vorsätze aller beteiligten Personen für künftige Beratungsgespräche zusammen.

Lösungsorientierte Beratung – prototypischer Gesprächsablauf

Gesprächsphasen	Aktivitäten Berater/in	Selbstinstruktion: Was beachte ich im Gespräch?
1 Einstieg	<ul style="list-style-type: none"> – Begrüßung – Würdigung des Hier-seins – Vorstellung der Beteiligten – Arbeitsweise erklären – Ziel des Gesprächs 	
2 Aktuelle Situation	<ul style="list-style-type: none"> – Blick auf Ressourcen – Problem zur Sprache bringen – Wichtige Informationen sammeln bzw. geben 	
3 Auftrag und Ziele	<ul style="list-style-type: none"> – Perspektiven und Sichtweisen zum Problem erweitern – Lohnendes Ziel erarbeiten 	
4 Weg zur Lösung	<ul style="list-style-type: none"> – Nächsten Schritt erarbeiten – Erfolgsindikatoren klären – Vereinbarung treffen 	
5 Unterbrechung des Gesprächs	<ul style="list-style-type: none"> – Überlegungen anstellen zum Schlusskommentar, zu Kompliment, Einladung oder Hausaufgaben 	
6 Schluss-intervention	<ul style="list-style-type: none"> – Wertschätzung – Kompliment – Einladung zum Experimentieren – Verschreibung 	
7 Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> – Zusammenfassung – Verabschiedung 	

Systemisch-lösungsorientierte Beratung – Beobachtungsbogen

	Beobachtungselemente	Bewertung		Beobachtungen und Bemerkungen
		-	+	
Menschenbild	<ul style="list-style-type: none"> – lässt Selbstverantwortung – fokussiert auf Ressourcen – sieht Probleme als bestmögliche Lösungsversuche – zeigt positives Menschenbild 			
Grundhaltung	<ul style="list-style-type: none"> – pflegt Nicht-Wissen und Neugier – Hört aktiv zu – Sucht nach Ausnahmen – bietet alternative Sichtweisen – Suchrichtung auf Lösungen – gibt ehrliche Wertschätzung – Arbeitet mit Sichtweisen Klient 			
Gesprächsfokus	<ul style="list-style-type: none"> – erarbeitet Ziele des Klienten – nutzt Ressourcen – fokussiert aufs Handeln und nächste Schritte des Klienten 			
Sprache	<ul style="list-style-type: none"> – positive Konnotationen – setzt Fokus auf Hilfreiches – Hypothesen statt Wahrheiten 			
Fragetechnik	<ul style="list-style-type: none"> – fragt in Richtung Lösungen – erfragt Ausnahmen – erfragt Unterschiede – erfragt, was funktioniert – erfragt Kompetenzen 			
Lösungswege	<ul style="list-style-type: none"> – erarbeitet nächste Schritte – klärt Erfolgsindikatoren („woran merken Sie, dass...“) – trifft Vereinbarung 			
Abschluss	<ul style="list-style-type: none"> – hilfreiche Schlussintervention – dichte Zusammenfassung – angemessene Verabschiedung 			