

Projektnetzwerk T-TRIS

nur für LerngruppenteilnehmerInnen

Auszüge

Wahrnehmungen und Impulse

Gesammelte Ergebnisse der Rückmeldebögen

aus dem ausführlichen Abschlussbericht zum „Projektnetzwerk T-TRIS“

Mai 2010

Verfasser: Uwe Rönsch

Bezug über: jugendprojekt-uz@diakonie-pirna.de

„Der Dialog kann sich nicht ereignen zwischen solchen, die die Welt benennen wollen, und solchen, die eine solche Benennung nicht wünschen – zwischen solchen, die anderen Menschen das Recht ihr Wort zu sagen verwehren, und solchen, deren Recht zu reden ihnen verwehrt worden ist...

Dort, wo man sich begegnet, gibt es weder totale Ignoranten noch vollkommene Weise, es gibt nur Menschen, die miteinander den Versuch unternehmen, zu dem, was sie schon wissen, hinzuzulernen.“

Paolo Freire

„Da sind Menschen zusammen, die neugierig auf Neues sind, die Lust am Gestalten haben, Veränderungen für möglich halten und an Wunder glauben.“

Lerngruppenteilnehmerin

Im Folgenden habe ich versucht, durch Auszüge aus dem ausführlichen Abschlussbericht zu *Projektnetzwerk T-TRIS* einige Ergebnisse, Wahrnehmungen und Impulse für die LerngruppenteilnehmerInnen zu sammeln. Alle Rückmeldungen (für die ich mich an dieser Stelle nochmals ausdrücklich bedanken möchte!) sind sehr anregend und geben vielleicht auch für dich/Sie/uns wertvolle Hinweise zu den Wahrnehmungen Anderer und zum Weiterlernen. Deshalb sind alle Rückmeldungen im Anhang gesammelt und somit für uns alle „nutzbar“. Den vorliegenden Text kann man auf unserer Internetseite www.uz.diakonie-pirna.de unter *Projektnetzwerk T-TRIS* downloaden.

Ich freue mich, dass das gemeinsame Lernen mit einem großen Teil der Lerngruppen weitergeht – wofür wir ganz kreative und eigene Lösungen gefunden haben.

4.2.2. Ergebnisse der Rückmeldungen aus den Fragebögen

Die Inhalte der ausgefüllten Rückmeldebögen sind gesammelt im Anhang einsehbar. Im Sinne einer besseren Strukturierung, wurde versucht, sich mehrfach wiederholende sprachliche Formulierungen durch sich daraus ergebende thematischen Überschriften zusammenzufassen.

4.2.3. Fazit der Ergebnisse

„Ich habe (endlich, nach 12/13 Jahren im Beruf) einen Beratungsstil gefunden, mit dem ich mich identifizieren kann ... und hoffe deshalb sehr, dass wir in der bisherigen Konstellation die Lerngruppe gemeinsam zum Abschluss führen können.“

Lerngruppenteilnehmerin

Es wird eingeschätzt, dass die Ziele des Projektes, *„die Übertragung der im Sozialen Jugendprojekt „UZ“ verwendeten und entwickelten systemisch-lösungsfokussierten Handlungsansätze sowie des neuen Konzeptes T-TRIS“* zum größten Teil erreicht wurden.

Wie in Beteiligungsschritt 9 als Ziel der Integrationsphase (Dezember 2009 bis März 2010) formuliert, sind *„kleine Gruppen, Arbeitskreise entstanden, die ... nachhaltige Lösungen entwickeln ... bzw. neue Projekte angehen.“*

Die Lernerfahrungen und Rückmeldungen aus den Gruppen zeigen deutliche Veränderungsprozesse, die neben einem systemisch-lösungsorientierten Blick auf bisher übliche „problemorientierte“ Hilfeprozesse die noch stärkere Einbeziehung der Hilfeempfänger in die Lösungsfindung und damit auch andere Hilfeverläufe zur Folge haben. Besonders im Rahmen der Einzel- und Familienhilfe arbeiten Fachkräfte des öffentlichen Trägers und verschiedener freier Träger vor dem Hintergrund einer lösungsorientierten Grundhaltung zusammen – was besonders von den Klienten bei ihrer Lösungsfindung als anders, hilfreich und unterstützend wahrgenommen und rückgemeldet wird.

In den Aussagen des Rückmeldebogens zu neu Erlerntem finden sich so gut wie alle Kernfähigkeiten und -fertigkeiten einer systemisch-lösungsorientierten Arbeitshaltung wieder, die auf das eigene Arbeitsfeld übertragen wurden.

Bei Antworten auf die Frage nach möglichen Verbesserungen („Angenommen, es wäre ein oder zwei Zahlen höher ...“) ist darauf hinzuweisen, dass die Gruppen zum Zeitpunkt des Endes von *Projektnetzwerk-T-TRIS* erst zwei Drittel des Lernbuches absolviert hatten. Da sich nach einem längeren Zeitraum des Übens der Grundfertigkeiten didaktisch erst das letzte

Drittel des Lernbuches mit sehr speziellen Praxissituationen beschäftigt (z.B. lösungsorientiertes Arbeiten mit Kindern, Eltern, in Krisensituationen), wird eine Vielzahl der in den Rückmeldungen geäußerten Wünsche „erfüllbar“, wenn es gelingt, die Arbeit mit dem Lernbuch zu beenden. Da unsere aus diesem Grund beantragte Verlängerung von *Projektnetzwerk-T-TRIS* mit einem geringeren Stellenanteil bis Ende 2010 nicht genehmigt wurde, müssen dazu momentan andere Lösungen gesucht werden.

Bestandteil aller Rückmeldungen ist eine Wertschätzung des Arbeitsklimas und der Unterschiedlichkeit in den Lerngruppen – besonders hervorgehoben wird die Bereicherung durch die Unterschiedlichkeit der TeilnehmerInnen. Das spricht dafür, dass die Vorüberlegungen zur Auswahl der Zielgruppe bei der Konzeptionserstellung richtig waren.

4.3. Wahrnehmungen / Impulse für die Arbeit zukünftiger Projekte

Ziel des Projektnetzwerk T-TRIS war es, die gesammelten Erfahrungen zu dokumentieren und für neue Projekte transparent und nutzbar zu machen.

Einige, sich aus den Ergebnissen des Rückmeldebogens ergebende offene Fragestellungen sollen an dieser Stelle kurz aufgegriffen werden. Die daraus abgeleiteten Anregungen aus der Fachliteratur und darüber hinaus sind als Impulse für zukünftige fachliche Aufgabenstellungen zu sehen.

„Neues“ erzeugt Unsicherheiten/ Irritationen und Ängste

Besonders in der Zusammenarbeit mit Fachkräften der Jugendhilfe fällt immer wieder das Argument, das Arbeiten aus einer lösungsorientierten Grundhaltung würde den „wirklichen“ Problemen der Kinder- und Jugendlichen nicht gerecht, da es diese ignoriere.

„Wenn nun ein Arbeitsansatz daherkommt, der sich fast ausschließlich auf Ressourcen und Stärken konzentriert und vor allem darauf konzentriert, was gelingt, löst dies Überraschung aus und kann unter Umständen als Affront verstanden werden: „Wird hier der Ernst meiner Situation übersehen?“ könnte ein Klient denken. „Wird hier die Komplexität der Problemsituation in oberflächlicher Weise negiert?“ könnten Fachleute vermuten. Aus unserer Sicht ist hervorzuheben, dass der Beziehungspflege in der lösungsorientierten Praxis große Beachtung geschenkt werden muss und dass die Fokussierung auf Lösungen nicht einfach ein methodisches Vorgehen neben anderen, sondern für die Fachperson mit einer grundsätzlichen Umstellung der therapeutischen Haltung und Arbeitsweise verbunden ist.

Die Ausrichtung des beruflichen Handelns auf Ressourcen und Lösungen hat folglich in verschiedenen Arbeitsbereichen große Auswirkungen auf das Berufsverständnis des Beraters. Die ... Fachperson ... wird neu Experte für die Aktivierung von Ressourcen und die Moderation von Heilungsprozessen. ... doch der Anspruch, Experte für Störungen und Pathologien zu sein, entfällt. Das ist besonders ungewohnt für Professionelle, die im Feld der Medizin arbeiten und auch schwierig für viele SozialarbeiterInnen, die zum Beispiel in Multi-Problem-Situationen gewohnt sind, selbst Verantwortung zu übernehmen und Probleme für die Klienten zu lösen.

... „

Aus: „Lösungskunst - Lehrbuch der kunst- und ressourcenorientierten Arbeit“ von Herbert Eberhart und Paolo J. Knill

Anregung: Wenn lösungsorientierte Methoden zu schnell in die Praxis eingeführt werden besteht die Gefahr, dass eine große Abwehr von Fachkräften entsteht, die sich belehrt und nicht genügend beteiligt informiert fühlen. Das kann besonders dann der Fall sein, wenn eine Einführung lösungsorientierter Methoden „von oben“ angeordnet ist. Ein Weg der Einbeziehung solcher Fachkräfte wäre ihre konsequente Würdigung als langjährige Experten auf ihrem Arbeitsgebiet und die Bitte um das Einbringen ihrer wichtigen Erfahrungen (Was trägt langfristig hilfreich zum Gelingen von Hilfen bei?). Die selbe Frage kann dann ebenfalls von den Hilfeempfängern beantwortet und evaluiert werden.

Wir selbst müssen den ersten Schritt tun!

„Ich möchte/muss an meiner Sprache arbeiten. Bewusst sprechen, momentane Sprache wegdrücken, dadurch verfällt man sofort wieder in die alten Muster.“

Lerngruppenteilnehmer

In den gemeinsamen Lernprozessen und auch in der Arbeit mit Klienten wird immer wieder deutlich, dass wir (besonders in ungewohnten Gesprächssituationen) auf uns vertraute „problemorientierte“ Lösungsmuster zurückgreifen:

„Es ist eine Erfahrungstatsache, dass die meisten von uns sehr viel ausführlicher, detaillierter und differenzierter über ihre Schwierigkeiten und Probleme sprechen können, als über Stärken, Fähigkeiten und das, was gelingt. Daraus kann man schließen, dass die meisten Menschen unserer Kultur recht unwissend sind über die Ressourcen, die sie zur Verfügung haben. Das zeigt sich fast durchgehend in der täglichen Beratungspraxis. Nicht nur psychologisch Uninteressierte – sondern auch psychologisch sensibilisierte Menschen sind sich ihrer Stärken wenig bewusst und wissen wenig über die Hintergründe dessen, was in ihrem Leben in selbstverständlicher Weise funktioniert.“

Aus: „Lösungskunst - Lehrbuch der kunst- und ressourcenorientierten Arbeit“ von Herbert Eberhart und Paolo J. Knill

Anregung: Wir müssen uns mit unseren eigenen Prägungen und Trübungen unseres Blickes auseinandersetzen. Unsere Sprache spiegelt unser Denken und unser Denken bringt unsere Sprache hervor. Es könnte sein, dass wir anders denken/sprechen/handeln lernen und dieses Handeln in Alltagssituationen über lange Zeiträume einüben müssen.

Unsere Position im Hilfeprozess verändert sich

„Die Lösungen, die entstehen, sind die meines Gegenübers und nicht meine.“

Lerngruppenteilnehmer

Im Lernprozess wurde deutlich, dass die neu eingenommene Haltung dazu führte, dass die eigene Rolle und Identität z.B. im Beratungsprozess teilweise neu definiert werden musste. Das fiel besonders in solchen Kontexten schwer, in denen die Aufgabestellungen „Dritter“ eine Rolle spielen.

„Auch für den Berater ist eine Haltung, die den Klienten zum Experten macht, nicht einfach zu leben. Er steht nicht nur vor der Aufgabe, dieses Expertentum immer wieder neu zu betrachten, sondern muss auch die Art seines Expertentums neu definieren. Die traditionelle Auffassung, wonach der Berater als Experte für Problemlösungen nach einer fachkundigen Problemanalyse Lösungen zu finden und zu implementieren hat, die logisch mit dem Problem verknüpft sind, ist nicht mehr haltbar. In der neuen Sichtweise ist er weder Experte für Probleme noch für Lösungen. Er wird Experte für den Prozess, der Menschen befähigt, sich über ihre Ziele, Bedürfnisse, Ressourcen und Fähigkeiten klar zu werden und dieses Wissen konkret umzusetzen.“

Aus: „Lösungskunst - Lehrbuch der kunst- und ressourcenorientierten Arbeit" von Herbert Eberhart und Paolo J. Knill

Anregung: Die Arbeit aus einer lösungsorientierten Grundhaltung heraus ist ein großer Schritt in Richtung einer Übernahme von Verantwortung – des Klienten und auch der Lernenden. Sie werden als Experten ihres Lebens und Arbeitsgebietes gesehen. Wird eine solche Aussage nicht nur postuliert, sondern auch praktiziert, hat das Auswirkungen auf die Position des Erziehers/Sozialpädagogen/Beraters/Lerngruppenleiters.

Umsetzungen - Grenzen?

In den Auswertungsgesprächen am Ende der Treffen und durch den Rückmeldebogen wurde wie erwartet sichtbar, dass es unterschiedliche, evtl. auch vom Kontext der täglichen Praxis abhängige Wahrnehmungen der Verwendbarkeit systemisch- lösungsorientierter Arbeitsweisen gibt.

„Relativ einfach dürfte diese neue Form des beraterischen Expertentums in einer Situation zu konkretisieren sein, die als Supervision oder Coaching definiert ist ...

Sehr viel ungewohnter und darum wohl auch schwieriger ist es, das Expertentum des Klienten in Beratungssituationen umzusetzen, die traditionellerweise sehr hierarchisch strukturiert sind – wie man sie teilweise in der Medizin, in der Seelsorge und in Führungsgesprächen findet – oder wo der Klient sich in einer Situation befindet, die den Berater indirekt auffordert „das Heft in die Hand zu nehmen“. Dies betrifft besonders junge und besonders alte Klienten, Schwerbehinderte und Abhängige. Gelingt es Fachleuten, auch hier angemessene Formen zu finden, wird oft über erstaunliche Erfolge berichtet.

Wir stoßen hier an die Grenzen einer beraterischen Grundhaltung, die auf einem Expertentum des Klienten beruht. In einem Fall sind es Grenzen kultureller und institutioneller Art, die unter Umständen mit Vorteil für alle Beteiligten aufzuweichen wären.

Im zweiten Fall stehen Grenzen der körperlichen, psychischen und geistigen Kapazität des Klienten im Vordergrund, die vom Berater entsprechende Adaptionen verlangen.“ (S. 233)

Aus: „Lösungskunst - Lehrbuch der kunst- und ressourcenorientierten Arbeit" von Herbert Eberhart und Paolo J. Knill

Anregung: Das Lernkonzept geht ganz bewusst von einer „Expertenschaft“ der Lernenden im eigenen Berufsfeld aus. Es geht kaum um das Vermitteln eines neuen Theoriekonzeptes oder „der“ Methode für „die“ Praxissituation, als vielmehr um die Anregung und Begleitung von Suchprozessen – was eine harte Arbeit der Lernenden zum Finden von eigenen – und erst dadurch langfristig tragfähigen Lösungen im eigenen Praxisalltag erfordert.

Wie geht das Einnehmen einer lösungsorientierten Grundhaltung vor sich?

Die Rückmeldungen der TeilnehmerInnen zeigen nach einem sehr schnellen intuitiven erfassen („erfühlen“) des Unterschiedes zwischen problemlösendem und Lösungsbauendem Arbeiten verschiedene Lernphasen.

„In diesem Zusammenhang ist die aus dem Zen stammende Idee vom Geist des Anfängers hilfreich: Experten können sich nur schwer neue Dinge aneignen, weil ihr Geist bereits angefüllt ist mit Landkarten von der Welt und Annahmen über ihre Beschaffenheit. Etwas Neues lernen heißt, einige lieb gewonnene und vertraute Denkweisen ablegen. Der Anfänger hingegen bringt weniger vorgefasste Ansichten in den Lernprozess ein und kann die neuen Informationen deutlicher erkennen. Wer die Praxis der SFBT (oder sonst etwas) lernen möchte, tut gut daran, sich mit einem möglichst vollkommenen Anfängergeist an seine Aufgabe zu machen. Wenn sich die neuen Pfade als nicht gangbar erweisen, kann man immer noch zu den alten zurückkehren.“

Oder:

„An dieser Stelle sollten wir nun über den Prozess sprechen, indem Fachleute das Konzept ... übernehmen und zu ihrer primären Arbeitsmethode machen. Pichot und Dolan (2003) erkennen drei Stufen dieses Prozesses. Auf einer ersten Stufe werden einige lösungsfokussierte Techniken in einen bereits vorhandenen therapeutischen Ansatz integriert. Der schon existierende Ansatz bleibt zunächst die primäre Orientierung. ... Auf der zweiten Stufe werden die neu erlernten Techniken und Prinzipien zum Fundament des eigenen Arbeitens. Die Arbeit nimmt dabei immer mehr folgende Qualitäten an: der Klient steht im Zentrum und der Praktiker vermeidet die Rolle des problemlösenden Experten. Auf der dritten Stufe wird die lösungsorientierte Grundhaltung dann zur Lebensphilosophie – und durchdringt nicht nur die Arbeit im jeweiligen Praxisfeld, sondern hat auch Auswirkungen darauf, wie Sozialbehörden oder –einrichtungen geleitet werden, wie man mit Kollegen und Kolleginnen umgeht oder wie man sein Leben generell gestaltet.“

aus: Steve de Shazer/Yvonne Dolan: „Mehr als ein Wunder – lösungsorientierte Kurztherapie heute“

Anregung: Mehr Mut zum Üben, Üben, Üben – auch in der täglichen Arbeitspraxis!!! Das stark handlungsorientierte Lernen in Rollenspielen fordert „echte“, konkrete, von den TeilnehmerInnen eingebrachte Themen aus der täglichen Arbeitspraxis. Das erfordert auch den Mut, diese einzubringen und später auszuprobieren – erst dadurch können neu erlernte Interaktionen „wirksam“ werden - auch außerhalb der Arbeit.

Zu wenig Zeit?

„Die Informatik von heute macht immer mehr jede wirkliche Urteilsbildung unmöglich. Die Menschen kommen kaum noch zur Besinnung.“

Hans-Georg Gadamer

Im Projektverlauf fiel auf, das trotz hoher Motivation aller LerngruppenteilnehmerInnen für viele eine Schwierigkeit darin bestand, sich in der Zeit zwischen den Gruppen den „Aufgaben und Übungen zur Reflexion der eigenen Arbeit“ zu widmen.

Es könnte sein, das die derzeitigen strukturellen/personellen Bedingungen und die Vielzahl von täglich zu erfüllenden Aufgaben ein wirkliches Wahrnehmen dessen was wir tun, **wie** wir etwas tun und wie dies auf die Hilfeempfänger wirkt verhindern.

Anregung: Selbstreflektion und Lernen innerhalb der täglichen Praxis benötigen Zeit und Raum - zum Innehalten und Wahrnehmen. Dafür müssen unterstützende finanzielle/strukturelle/ personelle /räumliche Bedingungen geschaffen werden.

Fachlichkeit/Methodik

„Ich weiß eigentlich besser darüber Bescheid, wie meine Freien Träger methodisch arbeiten, als darüber, wie meine Kollegin im Jugendamt am Schreibtisch mir gegenüber vorgeht“

Lerngruppenteilnehmerin

Im Projektverlauf wurde deutlich, dass der Prozess der Implementierung lösungsorientierter Arbeitsweisen in die Jugendhilfe auch auf der Leitungs- und MitarbeiterInnenebene des öffentlichen Jugendhilfeträgers eine breite langfristige Unterstützung und entsprechende Fachlichkeit benötigt. Zu nennen ist hierbei beispielhaft die in Hilfeprozessen zentrale Schnittstelle des Allgemeinen Sozialen Dienstes.

„In den letzten Jahren der Ausbildung sind wir zu der Auffassung gelangt, das die Praktiker allgemein die Akzeptanz der stärkenorientierten Philosophie bekunden und an ihre Verwendbarkeit glauben, sich jedoch mit großen Anstrengungen darum bemühen müssen, Lösungen zu finden, damit diese in ihre Praxis integriert werden kann und um Rückmeldungen und Informationen der Familien aus lösungsorientierten Gesprächen in ihr Fallmanagement einzubeziehen..

Die zweite Beobachtung ist – und wir glauben, dass dies der Hauptgrund für Schwierigkeiten und Anstrengungen der Einführung einer ressourcen- oder lösungsorientierten Perspektive in die tägliche Praxis ist, diese Praxis viel komplexer ist, als eine Einzelmethode für eine Behandlung oder als Interventionsmethode.

Es ist stattdessen ein immerwährender Dialog zwischen Praktikern und Klienten über: Ressourcen, Optionen, Möglichkeiten, Ausnahmen und Lösungen. Weil das so ist, denken wir wie andere, dass die PraktikerInnen fortlaufende Begleitung dafür erhalten müssen, wie sie lernen, sich von problemfokussierten Interaktionen hin zu dynamischen, stärkeorientierten Konversationen verändern zu können.

Das mag besonders in solchen Bereichen wie z.B. dem Kinderschutz der Fall sein, die sehr stark von Praxisansätzen und Methoden belastet sind, die in ihrer Fallplanung defizitfokussiert, aufspürend, und ausschließlich vom Praktiker gesteuert sind.“

Übersetzt aus Peter de Jong, Susan Kelly, Insoo Kim Berg & Longino Gonzales: „Building Strengths – based Tools for Child Protection Practice: A Case of “Parallel Process”

Anregung: Die Basis der Institutions- und Teamkultur im Kinder- und Jugendhilfebereich sollte eine lösungsorientiertere und dialogischere Grundhaltung sein. Dazu gehören Strukturen, die Fachlichkeit einfordern und evaluieren – am sinnvollsten unter Beteiligung der HilfeempfängerInnen. Die Einführung lösungsorientierter Arbeitsweisen braucht Zeit – und die kontinuierliche Unterstützung fachlich kompetenter Fachkräfte des öffentlichen Jugendhilfeträgers. Das kann nur Schritt für Schritt vor sich gehen und braucht einen „langen Atem“.

Papier ist geduldig - verwendete Dokumentations- und Evaluationsinstrumente

„Wenn du sehen willst, mit welchem Hintergrund eine Institution denkt und arbeitet, dann schau dir zuerst den täglichen Schriftverkehr, die Dokumentationssysteme und Fallakten an...“

Insoo Kim Berg während eines Workshops zum Thema „Hyperaktive Kinder“ 2000

In den Teamfortbildungen wurde durch wichtige Rückmeldungen darauf aufmerksam gemacht, dass lösungs- stärken-, und ressourcenorientierte Arbeitsweisen eine Veränderung der täglich verwendeten Dokumentations- und Evaluationssysteme erforderlich machen.

„Als erstes wird dem zu wenig Bedeutung beigemessen, dass PraktikerInnen derzeit kaum oder sehr wenig auf die Stärken der Klienten achten. Oft richten besonders Falldokumentationen oder Tageseintragungen ihr Augenmerk und damit die Wahrnehmungen der PraktikerInnen in die genau entgegengesetzte Richtung – auf die Probleme

„Zwei Dinge wurden im Prozess klarer: Auch wenn Praktiker ihr Training absolvierten und das offiziell von Ihren zentralen Stellen gefördert oder sie sogar dazu ermuntert wurden, waren ihre spezifischen Abläufe Tag für Tag durch vorgeschriebene Dienstvorschriften geprägt, die eine Sicht des Praktikers als Steuernden/kontrollierende/ Fordernden oder als Erbringer von Zielstellungen dritter Personen.

Die konkreten Bausteine, die den PraktikerInnen für ihre Fallbeobachtungen und -steuerungen, vorgeschrieben waren, waren Defizit – und problemorientiert. Ihre Falldokumentation schrieb ihnen vor, fast ausschließlich nur das festzuhalten und Beobachtungen dazu zu machen, was zum Beispiel Hinweise für Missbrauch/Probleme sind. In diesem Kontext wurde auch das Abfragen von Wünschen und Stärken der Klienten defizitbasiert – ihre Stärken wurden nur als die Abwesenheit der aufgelisteten möglichen Probleme und als Wirksamkeit der Instrumente gesehen.

Zweitens wurde zunehmend klar, das erfahrene, schon früher lösungs- und ressourcenorientiert ausgebildete Fachkräfte über längere Zeiträume wieder eine ablehnendere Haltung zu lösungsorientierter Ausbildung einnehmen, weil sie einen Widerspruch zwischen der ihnen weiterhin institutionell vorgeschriebenen problemorientierten Vorgehensweise und dem eingeschlagenen neuen Weg wahrnahmen.

Es erschien uns so, als ob dieser Ärger auch den Ärger vieler Klienten widerspiegelt, das ihnen von den Fachkräften überhaupt nicht zugehört wird.“

Übersetzt aus Peter de Jong, Susan Kelly, Insoo Kim Berg & Longino Gonzales: „Building Strengths – based Tools for Child Protection Practice: A Case of “Parallel Process”

Anregung: Eine (auch sprachliche) Überarbeitung der täglich verwendeten Dokumentationssysteme/Fallakten/Hilfeplanprotokolle und Evaluationssysteme nach Stärken, ressourcen – und lösungsorientierten Gesichtspunkten könnte einer der ersten hilfreichen Schritte zur lösungsorientierten Veränderung von institutionellen Kontexten sein.

Nochmals: Wir müssen uns (ver) ändern!

„Nicht die Kinder, Jugendlichen und Familien müssen sich als erstes ändern, sondern wir. Aus unserer fachlichen Verantwortung heraus liegt der erste Schritt zur Veränderung bei uns selbst.“

Insoo Kim Berg

Abschließende Anregung: Die kleinste, konkreteste und alltagsbezogenste Veränderungsarbeit leistet jede/r von uns selbst täglich. Ganz pragmatisch gesehen gibt es jenseits von „Theorieland“ immer die konkrete Interaktion im Jetzt, den konkreten Ort hier, den konkreten Menschen mit dem ich in Beziehung bin. Damit Raum für Lösungen entstehen kann, müssen wir mit anderen Menschen, vielleicht sogar mit unseren eigenen Kindern wieder mehr im Dialog sein – und ihnen Raum für die Entwicklung eigener Ideen zugestehen. Daraus werden mit Sicherheit hilfreiche Veränderungen hervorgehen.

5. Schlusswort

Zum Zeitpunkt des Verfassens des vorliegenden Berichtes wird in Sachsen als einzigem Bundesland die Jugendpauschale in einer Größenordnung gekürzt, die allen Beteuerungen Hohn spricht, für benachteiligte junge Menschen und deren Netzwerke Zukunftschancen zu schaffen. Wir nehmen wahr, das solche Entscheidungen oft von Politikern getroffen werden, denen Lebensnähe und Verständnis für die Situation einer immer größer werdenden Zahl von Menschen in unserem Land fehlen – und die sehr wenig Interesse an wirklich Neuem haben.

Als wohltuend nehmen wir wahr, dass es in unserem Landkreis auch verantwortlich handelnde Menschen auf politischer, institutioneller und fachlicher Ebene gibt, die gemeinsam eine Entwicklung in eine andere Richtung zu steuern versuchen.

Auch wenn wir momentan aufgrund der aktuellen Situation im Bereich der sächsischen Jugendhilfelandtschaft mit wachsender Sorge eine große Kluft zwischen dem theoretisch formulierten Anspruch an eine „moderne Jugendhilfe der Zukunft“ und der tatsächlichen politischen Unterstützung dafür wahrnehmen, liegt es weiterhin auch an uns, andere Entwicklungen einzuleiten und einzufordern. Die aus *Projektnetzwerk T-TRIS* entstandene Vernetzung von Fachkräften vor dem Hintergrund einer lösungsorientierten Arbeitsweise kann besonders im Sinne der HilfeempfängerInnen ein Beitrag dazu sein.

Am Ende des Schlusswortes möchte ich einen Dank an alle aussprechen, die *Projektnetzwerk T-TRIS* durch ihre Unterstützung und ihr Mittun möglich mach(t)en. Im Projektverlauf habe ich motivierte, offene und aufgeschlossene Menschen aller „Alterstufen“ kennen gelernt, die bereit waren, sich selbst in Frage zu stellen, ihren Wahrnehmungen zu folgen und gemeinsam Neues zu lernen. Da aus systemischer Sicht alle „großen“ Änderungen auf Makroebene durch kleinste Veränderungen auf der Mikroebene – in den Handlungen unseres Alltags entstehen, bin ich der Überzeugung, daß dem bis jetzt gemeinsam Erlebten noch vieles an Lösungen folgen wird. So wird unsere lösungsorientierte Grundhaltung dann zu einer Art „Lebensphilosophie“ – und durchdringt nicht nur unsere Arbeit im Beratungsraum, sondern hat Einfluss darauf, wie Sozialbehörden oder -einrichtungen geleitet werden, wie wir mit KollegInnen umgehen oder unser Leben und unsere Gesellschaft gestalten...

Eine Lerngruppenteilnehmerin gibt uns dazu eine abschließende Anregung:

„Wir haben schon ne Menge gelernt – nun heißt es hauptsächlich, sicherer im Umgang damit zu werden.“

Anhang

Gesammelte Rückmeldungen der LerngruppenteilnehmerInnen

1. Welche drei nutzbaren oder verwendbaren Dinge stechen für dich aus dieser Lerngruppe hervor?

Neue Methodik:

„die Wunderfrage finde ich als Methodik sehr schön“

„neue Methodik – Fragetechniken, Herangehensweisen bei Beratungen“

„problemfreies Gespräch/ Klienten in der Rolle der Experten sehen“

„Beobachten, sammeln und rückmelden“

„Skalierungsfragen“

„Umformulieren“

„ressourcenorientiert Lösungen finden“

„Anwendungsbeispiele“

„Warum-Fragen vermeiden“ ; „Bewusst fragen, kein Warum“

„Überdenken eigener Arbeitsweisen“

Achtsamkeit/Aufmerksamkeit:

„Achtsamkeit auf die Weise, wie ich mit anderen Menschen spreche, wie ich auf andere Menschen reagiere.“

„Aufmerksamkeit, wie andere Menschen auf mich und die Weise, wie ich mit ihnen spreche, reagieren.“

„Stärkung der eigenen Wahrnehmung, Selbstempathie“

Nicht-wissende Haltung einnehmen und Fragen/Nachfragen

„Den Mut zur nichtwissenden Haltung (obwohl wir Experten sind, relativiert das eigene Erwartungen und nimmt Druck, den Ratsuchenden unsere Lösungen aufzudrängen)“

„Unwissende Haltung ist wichtig, um Infos zu gutem Gespräch zu bekommen“

„Die Haltung des Nicht-Wissens als Ausgangspunkt“

„Offenere Haltung gegenüber anderen Personen (privat und bei Klienten) – Nichtwissen“

„Nachfragen im Gespräch ist ganz wichtig für mich, um Missverständnisse zu vermeiden“

„Nachfragen „was noch?“ bringt den Klienten zum Nachdenken und weitere Infos“

„hinterfragen, Fragetechniken bewusster“; „Stellen von gezielten Fragen“

„Konkrete Fragetechniken/Zielformulierungen“

„Geschickte Fragestellung bringt interessante Lösungsansätze“

„Die „andere“ Art Fragen zu stellen“, „Die Liste der guten Fragen“

Sprache:

„Bewusstsein, dass sprachliche Mittel besonders entscheidend sind. Problemsprache vermeiden. Sprache als Zugang zum Klienten ist Schlüssel und wirkt schon für sich allein.“

„Ich verwende weniger Problemsprache“

„Lösungsorientierte Fragen und Sprache“; „Einbindung (bewusst) von systemischen Fragen in die Arbeit“

Lösungen:

„Blick für Ressourcen und Lösungen vor Problemen und Schwächen“

„Eigene Lösungen der Klienten funktionieren am besten.“; „Diese Lösungen können „verrückt“ aussehen.“

„Dass das Schwierige an tragfähigen Lösungen dies ist, dass sie naheliegend, leicht und einfach sind“

Klienten als Experten ihres Lebens sehen:

„Klienten finden ihre eigenen Lösungen“; „Priorität für Lösungsideen der Klienten“

„Die Kompetenz der Jugendlichen steht im Vordergrund“

„Die wertschätzende Haltung liegt mir auch sehr am Herzen.“; „Wertschätzung der Klienten“

Üben, Üben, Üben:

„das Üben und Trainieren von Gesprächsführung“; „Übung macht den Meister“

„Üben – macht sicherer!“ „praktisches Üben in der Kleingruppe“

„Es gab viele tolle Beispiele, bei denen man sich gewünscht hätte, man hätte es auch mal so optimal hinbekommen. Auf jeden Fall waren sie aber Ansporn“; „lernen anhand von Beispielen“

„Praktische Übungen in der Kleingruppe mit Auswertungen in der Gesamtgruppe.“

Lernmaterialien

„praktische Arbeitshilfe(direkt auf dem Schreibtisch greifbar) zur Gesprächsführung“

„Lernbuch zum Nachschlagen und Erinnern“;

„Der schriftliche Anhang: „lösungerschaffende Praxis“

„gute weiterführende Buchempfehlungen“

Netzwerke/Austausch mit anderen:

„Zusammenarbeit an einer therapeutischen Haltung schafft Kenntnisse über die Arbeitsweise von Kooperationspartnern und dient damit der Vertrauensbildung.“

„Netzwerkbildung ,-erhaltung und -nutzung zwischen den unterschiedlichen Interessengruppierungen“; „Kooperationswünsche und -strategien zur Erfüllung“

„Bereichsübergreifender Austausch – andere Arbeitsfelder, Erfahrungen, Meinungen“

„Austausch mit unterschiedlichen Berufsfeldern“; „die bunte Vielfalt der Teilnehmer“

„unsere unterschiedlichen Biographien und unsere unterschiedlichen Arbeitsfelder“

„Austausch persönlicher Erfahrungen, Einzelfälle (das Wissen: auch andere Leute arbeiten manchmal hart in und an sozialen Beziehungen...)“

„die gesunde Mischung aus privatem Erleben und beruflichen Erfahrungen“

„Vertrauen + Offenheit unter den Kollegen“: „ Austausch und Diskussion zu Fachfragen mit Kolleginnen“

„Wahrnehmen von systemischen Arbeitsweisen von anderen Fachkräften“

„ich habe starke Menschen näher kennen gelernt“

Sich Zeit lassen und Ruhe:

„Zeit lassen und geben, ohne Druck von außen, „Erfolge“ zu bringen.“; „Sich Zeit lassen können beim Gespräch.“; „ich kann länger zuhören“

„verursacht kein Ausufern von Gesprächen/Therapiestunden“

„ Ruhe (innere)“; „(Ein) Ordnung/Verständnis“

Neue Sichtweisen:

„positiver Input, der wirkt“

„Es gibt für alles einen Weg.“ ; „Jedes Problem birgt die Lösung in sich.“

„Kleinste Schritte sind wertvoll, bringen uns vielleicht zu größeren.“

„Die wertschätzende Sichtweise von Krisen.“

„Neue Anregungen für Denken und Handeln“

„Auffrischen von früheren Lerninhalten“

„Änderung der inneren Einstellung“

„Sensibilisierung für eigene Kommunikationsqualitäten beruflich und privat“

Lebensqualität:

„Lebensqualität im Augenblick (der Tagungen der Lerngruppe)“

2. Wenn du diese Lerngruppe Mitarbeitern, KollegInnen, oder Supervisoren beschreiben solltest – welche Worte würdest du verwenden?

„Bunte Vielfalt mit vielen unterschiedlichen Blickwinkeln und Erfahrungen, die sehr bereichernd waren/sind.“

„Da sind Menschen zusammen, die neugierig auf Neues sind, die Lust am gestalten haben, Veränderungen für möglich halten und an Wunder glauben“

„Das ist eine Gruppe – da weißt du erst gar nicht so recht, was dich erwartet – aber so mittendrin verändert sich der Abend – egal was ich dabei mitmache – ich gehe mit einem positiven Blick „zurück“ ins Leben.“

„Wir sind Personen, die alle unterschiedliche Personen ausüben, die in irgendeiner Form die Arbeit mit Menschen beinhalten. Wir wollen für unser berufliches und privates „zwischenmenschliches“ Handeln hilfreiche Ideen, Techniken und Handlungsweisen erlernen und üben.“

„Es ist eine Lerngruppe einiger interessierter Kolleginnen und Kollegen, die gemeinsam versuchen, sich die Methode des lösungsorientierten Arbeitens anzueignen.“

„systemisch-lösungsorientierte Ideen und Konzepte in stationäre und teilstationäre Kontexte übertragen“

Offenheit

„Offene, vertrauensvolle Atmosphäre, die zum Mitarbeiten auffordert.“; „Offen und aufgeschlossen“

„Offenheit – Offen sein gegenüber jedem anderen Menschen, seinen Vorstellungen, Werten, ... und offen sein für seine Lösung (nichts eigenes diktieren wollen), der Ausgang eines jeden Falles ist immer offen und nie vorhersehbar“

Lerngruppenatmosphäre

„Wertschätzender Umgang im Miteinander, Achten der Fähigkeiten des Einzelnen und der entstehenden Synergien bei Gruppenarbeiten und im Erfahrungsaustausch.“

„Sehr unterschiedliche Persönlichkeiten in unterschiedlichen Arbeitsgebieten bereichern die Lerngruppe.“

„Wir lernen auch voneinander, indem wir aus der Praxis der anderen etwas erfahren.“

„gute Lern- und Arbeitsatmosphäre, offen, freundlich, locker, angestrengt.“

„Genuss der Langsamkeit und das Ringen um Verständigung.“

„gemeinsam suchend“; „gemeinsames Lernen und Ausprobieren“; „Leute, die etwas verändern wollen.“

„lösungsorientiert arbeitend“

*„wir üben, unsere Wahrnehmungen in Richtung von Gelingendem und Stärken zu verändern“
„freundliche, wohlwollende Atmosphäre“*

„Lerngruppe ist anspruchsvoll, schwierig, aber auch interessant, faszinierend, manchmal schleppend“

„neugierig, aktiv, offen“; „Offenheit im Austausch“; „Interessiert“; „Für jeden zum Quereinsteigen geeignet“

„Behutsame, ruhige und motivierende Art des Lerngruppenleiters, der es schafft, neugierig zu machen.“

„Wichtig: Lerngruppenleiter wirkt authentisch und strahlt durch eigene Überzeugung auf die Teilnehmer aus, es ihm gleich zu tun – um die Idee weiterzuverbreiten.“

„Interessant, spannend, müssten alle Kollegen machen“

Den Horizont weitend

„eröffnet neue Sichtweisen und Möglichkeiten“; „innovativ“, den Horizont erweiternd“

„vielseitig, interessant“; „alternativ“

Haltung gegenüber den Klienten/anderen Menschen

„Weg zur eigenen Lösung – mit offenen, neugierigen Fragen findet der Klient zu seiner Lösung.“

„Experte – ich bin nicht der Experte, welcher einem Klienten die Lösung für sein Problem aufzeigt, sondern der Klient ist sein eigener Experte – der Klient muss aktiver an seiner Lösung mitarbeiten.“

„... („Spezialist“ ist zu Beratender selbst, hilft zu beratendem, eigene Lösungen zu finden (keine vorgesetzten).“

„Nichtwissen“

„Wertschätzende Haltung gegenüber den Klienten“; „Klientenzentriert“

„Die Gruppe bietet die Gelegenheit, Aufmerksamkeit zu üben, wie man achtvoll mit anderen Menschen kommunizieren kann und dabei sowohl ganz bei sich als auch ganz bei dem anderen sein kann.“

lösungsorientierte Sprache

„Lösungsorientierte Sprache/Fragen wird erlernt mit dem Ziel, dass die Klienten mit Hilfe der o.g. Fragen zu eigenen Lösungen finden.“

„Wer, was, wie – was noch?“; „Wunder – Wunderfrage, wundersame Lösungen“

Entlastung

„Nimmt die Last der Verantwortung von den Schultern des Beraters... „

Fachlichkeit/Praxisorientiertheit

„Der Realitätsbezug ist durch praktische Übungen sehr hoch.“

„Konkrete Handlungsanleitung, um theoretische Sachverhalte auch praktisch umzusetzen.“

„praxisorientiert“; „konstruktiv“; „Zielstrebig“

„Suche nach neuen Wegen“, „suchen und finden von neuen Wegen“; „alternativ“

„vortraglastig, stark an der Gliederung festhaltend“, „fundierte Theorie“; „fachlich fundiert“

„neue Erkenntnisse“

3. Was findest du, das du in anderen Bereichen deines Lebens anders tust (auch wenn es nur ein kleines bisschen ist), seitdem du diese Lerngruppe besuchst? Was noch?

Interaktion/Arbeitsbeziehung mit Klienten/ anderen Menschen

„In Gesprächssituationen – dienstlich oder privat – fällt einem das eine oder andere Puzzlesteinchen aus der Lerngruppe ein.“

„Ich versuche immer sehr wertschätzend und respektvoll anderen Menschen entgegenzutreten (zu begegnen).“

„Versuch, wertschätzender heranzugehen.“ ; „Wertschätzung der Klienten/Menschen“

„Es fällt mir leichter, die Lebensentwürfe und Handlungsentwürfe meiner Mitmenschen zu akzeptieren.“

„Augenmerk auf Ressourcen der Klienten und Stärkung der Klienten/Menschen.“

„versuchen, in die Rolle des Anderen zu schlüpfen, dann Verständnis aufbringen, Hilfe anbieten“

„Weniger Ratschläge geben, sondern mehr nach schon vorhandenen Stärken, Erfahrungen, bereits erlebten Erfolgen suchen“

„Ein kleiner Baustein für mehr Achtsamkeit in der zwischenmenschlichen Begegnung.“

„Ich bin sensibler geworden für die Mitteilungen anderer Menschen und höre häufiger genauer hin – auch auf meine eigene Reaktion.“

„mehr Offenheit“, „Offener“; „Mutiger“

„Ich konnte mit meinem Wissen zum lösungsorientierten Arbeiten noch mehr meine Grundeinstellungen zum Thema „soziale Beziehungen“ usw. verändern.“

„In meinem Umkreis (Familie und Arbeitskoll.) nehme ich die „guten und förderlichen“ Dinge“ eher wahr.“

„Gesprächsführung mit Partner hat sich noch weiter verbessert.“; „kleine Formulierungen auch in der Familie.“

„Gute Freunde machen mich auf diese kleinen sprachlichen Unterschiede aufmerksam – besonders wenn es um das Miteinander mit den (eigenen) Kindern geht. („das hört sich so an und wie hört sich das jetzt anders formuliert an?“)

„Ich erkenne den Anderen als Experten für sich selbst an – Kinder, Erwachsene und Alte.“

„Ich benutze häufiger positives Scheinwerferlicht, um zunächst die Situation zu betrachten.“

„Anders handeln in Konfliktsituationen“; „Ich erkenne Konflikte als Notwendigkeit im täglichen Miteinander an“

„In Konfliktsituationen innehalten, entschleunigen“; „Ich „streite“ konstruktiver und weniger emotional.“

Bausteine/Fertigkeiten Fähigkeiten lösungsorientierter Praxis

„Im Nachdenken über Gespräche denke ich jetzt auch in Richtungen, in die ich vorher nicht gedacht habe.“

„Blickwinkel hat sich verändert. Nicht das Problem steht im Mittelpunkt, sondern der Lösungsansatz.“

„Augenmerk auf Ressourcen der Klienten und Stärkung der Klienten.“

„Versuch, systemische Fragestellungen zu verwenden“, „anders fragen“, „mehr hinterfragen, anders Fragen, eigene Lösungen nicht gleich präsentieren.“

„Ich achte in der Kommunikation auf wertschätzende Formulierungen und offene, „nichtwissende“ Fragestellungen.“

„Ich bemühe mich, „warum“- Fragen erst mal zu vermeiden.“; „Warum – Frage wird sehr viel weniger/nicht eingesetzt.“

„Im Gespräch mit Klienten Sätze anders formulieren“

„mehr nachfragen (nicht-wissende Haltung)“

„Bündeln von Gesagtem“

„Umformulieren (du meinst also ...)“

„Wilde Jagd nach dem guten Grund von Handlungen“

„Einmal mehr lächeln“

„Frage der Wirkung auf andere“

„mehr Zeit lassen“

Zuhören/Schweigen

„Ich kann Schweigen/Überlegen noch ein bisschen besser „aushalten“ als zuvor

„bewusster Zuhören“; „mehr zuhören“; „ich höre bewusster zu, z.B. in Arbeitsgruppen wie Elternrat Schule.“; „(„besserer“) aufmerksamerer Zuhörer“ „Intensiver Zuhören, nachfragen.“; „anders zuhören“; „aufmerksamer“

„Ich bemerke, wie andere lösungsorientiert sprechen, d.h. ich kann besser zuhören. Fokussiere Positives.“

Entlastung in Gesprächssituationen

„Ich bin vor offiziellen (Eltern- oder Lehrer-) Gesprächen nicht mehr so doll aufgeregt.“

„Ich stehe weniger unter Druck, ein bestimmtes Problem lösen zu müssen (in einer bestimmten Zeit) der Weg dahin wird vom Gegenüber bestimmt“

„ich nehme das Tempo raus, wenigstens ein wenig“

„fühle mich selbst in meiner Entscheidungsfindung FREIER und kann diese Toleranz auch anderen Menschen einräumen.“

„Ich fühle mich nach den Treffen generell ruhiger und zuversichtlicher“

„Ich habe mehr Vertrauen in meine eigenen Handlungsweisen.“

Zukunftsorientierung/Veränderungen

„noch mehr zukunftsorientierter – „wie soll was werden ..., Was kann geändert werden, was, wer hilft ...?“

„Ich halte Veränderungen nicht für eine Sache, die im systemisch-lösungsorientierten Lehrbuch steht, sondern erlebe sie mit offenen Augen täglich.“

„Bei antizipierten Lösungsversuchen versuche ich, die konkreten Verhaltensweisen, die mir zeigen, dass ich der Zielerreichung näher komme, vorweg zu nehmen.“

„Meine eigenen Wahrnehmungsmuster verändern sich. Problembeschreibungen werden weniger und das aussprechen und benennen von Stärken und Fähigkeiten wird stärker – auch in der Selbstwahrnehmung und Selbstbeurteilung.“

4. Was würde dein nahester Freund (Familienmitglieder, Partner, Nachbar) sagen, das du anders tust, seitdem du an dieser Lerngruppe teilnimmst?

Partnerschaft

„Gemeinsame Streitereien gehen fast immer mit einer Lösung zuende.“

„Generell werden Misstöne in der Partnerschaft bzw. generell in zwischenmenschlichen Beziehungen „lösungsorientierter“ und freundlicher betrachtet.“

„Probleme werden optimistischer angegangen, Möglichkeiten, Lösungen zu finden, haben sich neu erschlossen.“

„Du bist gelassener geworden, hast mir geholfen, meinen Weg zu finden. Danke.“

„Mehr Gelassenheit, aufmerksamer.“

„Sie kann Stille besser aushalten.“

„Er würde äußern, dass ich ruhiger und optimistischer geworden bin.“

„Der Gegenüber muss aktiver werden und mehr Mit-/Nachdenken“

„ich hinterfrage mehr“; „Ich stelle mehr Fragen, die anstrengend sind zu beantworten.“

„Ich weise ihn auf „Fettöpfchen“ hin – wie diese beim gegenüber ankommen und erzähle ihm von den Inhalten/Übungen unserer Lerngruppe und den verblüffenden Erfolgen.“

„Ich fordere ihn verstärkt zum Reflektieren auf“

„Können wir denn nicht mal beim Alten, beim gewohnten bleiben – musst du immer gleich nach optimaleren Lösungen suchen – eine Unruhe ist das“

„Meine Frau würde sagen: Einmal hat er mir die Wunderfrage gestellt Wenn es um Dinge geht, die regelmässig oder fortgesetzt anders sind, würde sie sagen: Nichts.“

„Wäre schön, wenn es durchdringen würde, dass gesagt werden könnte: Ich fühle mich von ihm verstanden, ich fühle mich ernst genommen!“

„Ich kann besser akzeptieren, wenn er keine Antwort auf meine Frage hat, frage noch nach, aber nicht mehr so lange.“

Familie/Kinder

„Meine Kinder genießen ihre Mutti, haben das Gefühl, besser verstanden zu werden.“

„ich frage anders, höre besser zu und verstehe besser.“; „Ich höre besser zu, bin interessierter“

„Vielleicht einfach mehr zuzuhören, bevor ich meinen Senf dazugebe (nicht mehr so vorschnell sein).“

„ich kann keine Ratschläge mehr erteilen“; „Ich versuche, ein wertungsfreies Umfeld zu schaffen.“

„Kommentar der Familie: ich rede/spreche anders.“

„ich bin ruhiger (in Beratungssituationen, „Problemgesprächen“); „Ich versuche, nicht mehr so ungeduldig zu sein.“

„meine Sichtweise ist optimistischer“

Kollegen:

„Meine Kollegen spüren den Willen der Veränderung, stärken mich. Von ihnen lerne ich.“

„gegebenenfalls würden es Kollegen und Klienten am ehesten merken“

Freunde:

„meine Freunde schätzen mich als Person“

„diese Frage muss meinem Freund gestellt werden“

Sonstiges:

„welche Lerngruppe?“

„er wird etwas langsamer in seinen Urteilen und sucht stärker nach Lösungen, als vor der Gruppe“

„Ich entdecke auf einmal Ressourcen, wo ich vorher keine glaubte zu sehen“

„ich überrasche andere mit meinem „manchmal etwas skurrilen) Ressourcenblick“

„gelassener sein, mit dem Wissen gut möglich“

„nichts verkomplizieren“; „intensiver zuhören“

„Ich bin nicht anders und handle auch nicht anders“

5. Was gefällt dir an diesen Veränderungen?

positiveres Lebensgefühl / Gesundheit

„positive Entwicklungen wahrnehmen und benennen tun mir gut. Ich spüre Hoffnung und Kraft dadurch. Die Arbeit macht mehr Spaß und ich habe mehr Energie!“

„Sie führen mich schneller zur Quelle meiner Kreativität und die Lust bleibt auch bis zu folgenden Handlungen erhalten.“

„Das , was im Leben schwerer zu meistern ist – nämlich das Austragen von Konflikten – hat seinen „Schrecken“ – verloren. Insgesamt ist das doch eine Erhöhung von Lebensqualität.“

„Arbeit und tägliches Leben gestaltet sich oft positiver“; „Arbeit macht mehr Spaß“

„Mein Denkhorizont ist ein bisschen weiter geworden.“

„weniger Unsicherheit“; „machen sicher, selbstbewußter, optimistischer, schaffen Elan, sind Energieträger“; „Wirkung auf die anderen ist sichtbar.“

„Diese Veränderungen wirken sich auf mein Auftreten, mein Selbstbewusstsein und meine Gesundheit aus.“; „Sie machen mich sicherer. Nehmen mir Stress.“

„Mit mehr Selbstvertrauen und einer ruhigeren Ausstrahlung lässt sich vieles besser bewältigen.“

„Der fehlende Druck, eine „perfekte Lösung“ für den Anderen finden zu müssen.“

„Achtsamkeit ist gleich Lebendigkeit. Gibt es etwas Schöneres?“

Haltung anderen Menschen gegenüber

„Ich denke, diese „kleinen“ Veränderungen fördern die sogenannte „soziale Kompetenz, das ist natürlich auch aus (eigennützigem) eigenen Interesse sehr positiv!“

„Das humorvolle, gemeinsame Entdecken und Aufdecken von Ressourcen“

„Die Jugendlichen werden von mir noch stärker als zuvor in den Prozess eingebunden und ernst genommen.“

„Sie tragen zu mehr Achtsamkeit in der Kommunikation in der Familie bei.“

„bewußtere Kommunikation, Klarer Blick für das Gegenüber.“

„offenere Haltung anderen Menschen gegenüber“; „Ich kann mich noch mehr auf die Gesprächspartner/in einlassen.“

„Gespräche sind intensiver und tiefgründiger.“; „meine Gespräche sind tiefgründiger und somit intensiver“

„beide Seiten müssen aktiv werden.“; „Verantwortung bleibt dort, wo sie hingehört, das entlastet mich.“

„Die Lösungen, die entstehen, sind die meines Gegenübers und nicht meine.“

Veränderungen wahrnehmen

„Ich freue mich generell an Veränderungen und auf noch mehr davon.“

„Das ich kleine Veränderungen deutlicher bemerke.“; „Veränderung stellt sich ein oder der Prozess kommt ins Rollen.“

anderer Arbeitsansatz

„Ansatz, den ich ausbauen / verfolgen kann – Ziel“; „Es entstehen neue (andere) Ideen.“

„Ich höre bewusster zu und bekomme durch andere Fragen neue Antworten.“

Überraschungen

„Die Gesprächspartner werden damit verunsichert, sie sind irritiert. Sie können sich aber meist spielerisch darauf einlassen.“

„Der „Aha – Effekt beim Gesprächspartner.“

„Die Überraschung, was andere wirklich meinen und was ich manchmal denke.“

Normalität

„Sie (die Veränderungen) sind einfach normal – bzw. wären es!“

„Sie (die Veränderungen) hören nicht auf und entwickeln sich weiter.“

6. Was wirst du nicht aufhören zu tun, da es wirkt?

Arbeit aus einer lösungsorientierten Grundhaltung

„das Lösungen finden begleiten, sowohl im Privatleben als auch im beruflichen Kontext“

„Finden von Lösungsansätzen muss im Mittelpunkt stehen.“; „Lösungen statt Probleme in den Mittelpunkt der Diskussion stellen“

„Respekt“ ; „positives Feedback geben, Lob, Anerkennung“; „ehrliches Interesse an Gesprächspartner“

„auch das Loben, richtige und authentische Komplimente sind immer wieder ein Schlüssel, der vieles aufschliesst“

„Gespräche mit positiven Fragen und Einschätzungen bzw. Rückmeldungen beginnen und führen.“; „Positive Sicht, Ressourcensuche“ ; „ressourcenorientiert arbeiten“

„bei Gesprächen intensiver zuhören“; „wach sein, mit allen Sinnen empfinden“; „aufmerksam, absichtslos zuhören“; „offen sein“

„Frisch sehen lernen – Haltung des Nicht-Wissens“ ; „mich „leer“ machen“

„Die Haltung des Nichtwissenden einnehmen, der ich ja tatsächlich bin“; „die Haltung des Nicht-Wissens“

„hartnäckiges, sanftes Wiederholen der „gleichen“ Frage. In der Tat verziehen die Klienten das „Nachbohren“ ; „Zeit geben“

„Rückfragen, was mit dem „Gesagten“ gemeint ist“, „Nachfragen“; „Zuhören und hinterfragen“

„Sachverhalte und Erzähltes noch genauer erklären lassen“

„In die Lebenswelten meiner Gesprächspartner vorübergehend eintauchen (aber nicht zu tief, so dass ich nicht darin ertrinke“

„Gelassener mit den mir geschilderten Problemen umgehen – der Andere muss seine Lösung finden und ich begleite /helfe ihm/ihr dabei.“; „mich mit meinen Lösungsangeboten zurückhalten“ ; „Klienten an Lösungen „arbeiten lassen“

„Gute Fragen stellen.“; „Nach Fragestellungen Stille aushalten“

„Ich werde nicht aufhören, mich daran zu erinnern - warum - zu fragen.“ ; „der Verzicht auf „warum“ –Fragen“

„nichtwissende Fragen zu stellen“ ; „hilfreiche Fragetechniken z.B: Perspektivwechsel, Skalierung...“

„Was noch? – Fragen benutzen“; „was noch – was noch – was noch fragen“; „Was noch? ... Und außerdem?“

„Fragen stellen: wer, was, wie, was noch“

„Fragen stellen wie z.B.: „Was würde deine Mama dazu sagen?“

„Wunderfrage an geeigneter Stelle nutzen“

„Wünsche der Ratsuchenden deutlich wahrnehmen und verteidigen gegen „Dritte“; „Versuch, die Betroffenenperspektive einzunehmen“

„Sichtweisen Dritter erfragen“

„Die kleinen Veränderungen benennen und mich daran freuen.“ ; „Zeit nehmen, auch kleine Erfolge zu feiern in Richtung Menschlichkeit im Miteinander“

„Unterstützung von Menschen, die Hilfe benötigen“; „Grundeinstellungen pflegen und erweitern in einer Richtung, die das soziale Miteinander fördert.“

„nicht „werden“, eher versuchen, hinter den Masken meiner Mitmenschen das Liebenswerte und die Liebesbedürftigkeit zu sehen“

„Üben“ „Üben ...“; „In die Lerngruppe gehen“

7. Woran wirst du weiter arbeiten, um ein(e) noch hilfreiche(r) Interviewer(in) zu werden?

Erlertes durch tägliche Praxis festigen

„Praxis, Praxis und nochmal Praxis (ich habe viel theoretisches Wissen und auch die Grundeinstellungen) Ziel wäre aber: Ich wende mein Grundwissen noch ehr im Gespräch/verbalen Austausch an. Ich arbeite mit den Techniken des systemisch-lösungsorientierten Handelns.“

„Offen bleiben für Lern- und Übungsmöglichkeiten“; „Die Dinge, die ich schon anwende festigen“

„bewusster Gelerntes anwenden, überlegter, zielorientierter“; „Vervollkommnung der Fragestellung und intensivere Einbeziehung der Klienten.“ ; „Methoden verinnerlichen und ausprobieren“

„Ich brauch noch ein bissl Handwerkszeug um die angesprochenen Wunder für meine Gesprächspartner sichtbar, nachvollziehbarer zu machen.“

„Mich allgemein mit dem lösungsorientierten Ansatz zu beschäftigen, eine Zusatzqualifikation beginnen.“ „lösungsorientierte Gesprächsführung – im Team aber auch mit den Klienten“;

„Schöne/andere/lösungsorientierte Worte zu suchen und zu finden“

„weiter an Lerngruppe teilnehmen“

Lösungsorientierte Fragen noch mehr anwenden

„Gezieltes mehr Einsetzen der lösungsorientierten Fragen im beruflichen Kontext.“; „Üben, lösungsorientiert zu fragen.“; „mehr Mut zu naiv anmutenden Fragen“

„Lösungsorientierte Fragestellungen immer wieder zu „üben“ durch die Anwendung und das Ausprobieren.“; „Fragetechniken üben, ausbauen“; „Fragetechniken – Methodensicherheit erwerben“

„ich werde an mir arbeiten, Fragen präziser bzw. gezielter zu stellen, damit ein Ergebnis (sollte es noch so klein sein) sichtbar wird.“; „Mut, Fragen zu stellen/“neugierig“ zu sein ausbauen.“,

„immer wieder zur gleichen Problematik nachfragen ohne abzuschweifen (Hinterfragen)“

Wunderfrage mehr anwenden

„Ich hätte gern mehr Situationen für die Wunderfrage – zum einen würde ich sie gern mehr üben und zum Anderen finde ich die Antworten daraus immer so spannend.“; „Arbeit mit der Wunderfrage“

eigene Haltung weiter verändern

„unwissende Haltung vergegenwärtigen“; „Noch mehr zuhören und dann erst an eigene Lösungen denken“; „Bewusster meine Haltung reflektieren“

Klient als Experte sehen

„Im Gegenüber „Experten in eigener Sache“ sehen“ „Eigene Hypothesen abprüfen und als meine zu betrachten und sie evtl. zu vergessen“;

„Häufig bin ich zu schnell in der Hypothesenbildung. Fragen werden dann meist nicht mehr so offen formuliert, man kann dann sehr schnell einen Weg verfolgen, der nicht der Weg des Klienten ist.“

„Den Fokus auf die Bereiche stärker lenken „Was wollen die Klienten, wie ist ihre Motivation? Wo kann ich sie im Prozess abholen, wo kann ich sie begleiten und motivieren?“

„Wichtig ist auch zu erkennen, in welcher Motivationsphase der Klient steckt (Prochaska u. di Clemente) denn zu früh anzusetzen scheitert häufig. Das gelingt nicht immer.“

„Partner, Kinder, Jugendliche, Eltern nach hilfreichen Erfahrungen in der Zusammenarbeit fragen.“

eigene Gesprächsführung reflektieren

„Gespräche, die ich hatte, reflektieren.“; „Mehr Zeiten für Reflexion nach Gesprächen einplanen.“

„Methoden vertiefen, durch gutes Vor- und nachbereiten von Gesprächen“ „Versuchen, Mitschriften während des Gespräches zu verringern“

lösungsorientierte Sprache anwenden

„Ich möchte/muss an meiner Sprache arbeiten. Bewusst sprechen, momentane Sprache wegdrücken, dadurch verfällt man sofort wieder in die alten Muster.“

„Die Worte des Gesprächspartners aufzugreifen und hieraus eine neue Frage zu bilden.“

„reine Klagen unterbinden“

Mehr Zeit nehmen

„an der Entdeckung der Langsamkeit“

„Aufträge an mich stärker herauszuarbeiten (im Beruf und auch im Alltag), da wo keine erkennbar sind, mich „verabschieden“

Austausch/Supervision

„Beobachtungen durch andere Fachkräfte anstreben“

„Derzeit nutze ich das supervisorische Angebot bei der VHT-Ausbildung. Hier werden Rückschauen auch systemisch betrachtet/vorbereitet/durchgeführt.“

8. Auf einer Skala, auf der 0 bedeutet „der am wenigsten nutzbare Kurs, den ich je hatte“ und 10 „der am meisten nutzbare“ – wo würdest du unsere Lerngruppe einstufen? ____

Wunder ° Pirna	5
	7
	8
	8
	8
	8
	8+
	8-9
	9

Team AWO SpFH	5
	6
	6
	7
	7
	8

„Haus der Kinder“ Pirna	8
	7
	6
	4
	7
	6
	7

Löfe Freital	8
	9
	9
	9,1

9. Was macht unsere Gruppe zu einer ____ (Zahl, die du gegeben hast)? Was noch?

4

„Siehe Antwort zu 1.“; „positivere Denkweise stärken“; „kaum direkte Anwendungsmöglichkeiten im beruflichen Alltag“

5

„Im Positiven die Intensität und Ehrlichkeit, mit der probiert und gesucht wurde.“

„Im Negativen die – auch selbst verschuldeten – langen Zeitabstände zwischen den Treffs, in denen vieles wieder verloren ging“

„es ist ein Kurs, wo man quer einsteigen kann“

„Dinge, die in der Lerngruppe erarbeitet werden, sind alltäglich nutzbar“

„Durch das Üben erkennt man schneller die Ressourcen der Klienten“

„Hilfreich für Hilfeplan“

6

„Gruppe bestand zu einem Großteil auch Teamkollegen (jeder konnte seine spezifischen Kenntnisse und Fähigkeiten einbringen und wurde respektvoll geschätzt)“; „Reflektion im Berufsfeld“

„Die bereits unter 1+2 beschriebenen positiven Dinge – und das (von mir) leider viel zu oft gefehlt wird, was die Kontinuität des Arbeitens hindert.“

„Vielleicht wären auch kürzere Abstände z.B. wöchentlich hilfreich.“

„Es gab viele gute und interessante Anregungen. Die Umsetzung war eher schwierig, da wir Erzieher in der Kindergruppe wenige vergleichsweise Gesprächssituationen haben.“

7

„Ich hatte schon Vorkenntnisse“

„Gruppe war zur Arbeit bereit und offen“; „Intensiver, wertschätzender Austausch“; „Die Zusammensetzung der Gruppe ist sehr angenehm“

„regelmäßiger Rahmen, in einer Gruppe arbeiten im Prozess ist wertvoll“

„Die Gruppenmitglieder sind: kreativ, geduldig, kommunikativ, haben Humor.“

„Der Gruppenleiter ist: eine Quelle der Ruhe, ein hemmungsloser „Nicht-Kritiker“, ein Quer-Gerade-Denker, ein Wissensquell.“

Manchmal ist es wenig praktisch und viel „Reden.“

„Ich weiß nicht, ob alle immer so, wie sie es wollen, zu Wort kommen.“

„Zu wenig Praxisbeispiele (an Fällen von Teilnehmern gearbeitet)“

„Hausaufgaben, Übungen, lernen in der Gruppe – wertvoll“; „Intensives Üben und verstehen“

„Manchmal wird das systemisch-lösungsorientierte Handeln stark als das Non-plus-ultra – übermittelt. Den „Nicht-Praktiker“ kann das etwas frustrieren.“

„Der lösungsorientierte Ansatz ist sehr wertvoll im Umgang mit den Klienten, in der Praxis jedoch nicht immer umsetzbar, nicht die einzige Methode zum Arbeiten mit Klienten aus meiner Sicht.“

„Was mir am Anfang nicht gefallen hat war das Gefühl: Jetzt werde ich mit der richtigen, der optimalen Methode vertraut gemacht. das hat in mir eine gewisse Abneigung hervorgerufen.“

„Unsicherheit der Umsetzung im stationären und teilstationären Kontext bei mir und anderen Mitgliedern der Lerngruppe“

„Zeit nehmen“

„Die Termine liegen etwas zu weit auseinander (mehr geht aber leider organisatorisch nicht....“

„Manchmal ist das Treffen eine Insel, wo ich nur mal für eine Weile drauf kann und dann muss ich aber wieder schwimmen....“

„zu viele Themen neben der Lerngruppe im Arbeitsalltag“

8

„Ich habe die Menschen in der Gruppe als Kügelchen gesehen, die sich gegenseitig anstoßen, das tat mir gut.“ ; „Die unterschiedlichen Teilnehmer und die verschiedenen Sichtweisen der Teilnehmer.“

„Der Raum in dem wir uns treffen, weil es ein Raum ist, in dem ich gut zur Ruhe kommen kann, mit positiven Energien, ein „Raum der Stille“

„Gemeinsame Findung von Problemlösungen am praktischen Beispiel“ ; „Aktivität in der Gruppe“

*„die Erkenntnisse der Anderen sind auch meine“; „die enge Verbundenheit mit dem Beruf“
„Wertschätzender Austausch“*

„Üben, üben, üben“; „der Lernwille“

„Erfahrungen sammeln an praktischen Beispielen (Videovorführungen)“

„Kontinuität der Teilnahme“; „Freiwilligkeit der Teilnahme“

„Freude, sich 1 mal im Monat wiederzusehen“

*„Aufmerksamkeit füreinander“; „wir alle, weil wir uns ausreden lassen und aufmerksam zuhören“
„Offenheit“*

„Bin der Wunderfrage begegnet“

„Leitung“

„Du Uwe:
- *da du unsere Gruppe initiiert hast;*
- *da du dir viele gute Gedanken über unsere Inhalte gemacht hast;*
- *der sich die Zeit nimmt, eigenhändig englische Texte für uns (und andere) zu übersetzen*
- *da du den Roten faden der Lösungsorientierung immer fest in der Hand (bzw. im Blick) hast“*

8+

„Zusammengehörigkeitsgefühl auch bei Offenbarung unterschiedlicher Wertvorstellungen in ausgewählten Bereichen“

„Gut strukturierte Vorgehensweise des Lehrenden unter Einbeziehung erwachsenenpädagogischer Aspekte.“

8 bis 9

„Übungen während des Kurses“; „Übungen, die man sofort zu Hause oder auf Arbeit versucht anzuwenden und umzusetzen.“

„Immer neue Überraschungen mit den geschilderten Fällen und deren möglichen Lösungen machen Lust, alles selber auszuprobieren.“

„Die Materialien zum Nachlesen.“

„Die gute Mischung der Teilnehmer (Einbringen von eigenen Sachen und Befindlichkeiten, gute Laune“

„Uwe als „Leiter“ – einfach super“

9

„kleine, offene Gruppe mit gleichem Ziel: guter Methode für die Arbeit mit Menschen“; „Offenheit und Vertrautheit, die gewachsen ist.“

„Die Teilnehmer mit ihren unterschiedlichen Arbeitsbereichen und damit ihren unterschiedlichen Blickwinkeln.“

„Hat eigenen Arbeitsansatz verändert – Klienten stärker und anders einbeziehen.“

„Fragestellungen im Gespräch anders formulieren.“

„Der Lerngruppenleiter“

9,1

„Obwohl nach dem Mentor universal einsetzbare Gesprächstrategie, gibt es Anliegen, die mit diesem Konzept nicht gelingen.“

„ganz wichtig finde ich den persönlichen Bezug durch eine kleine Gruppe“

„der Praxisbezug ist durch Üben spürbar – hier wäre noch Potential in unserer Gruppe durch höhere Übungsanteile“

„Die Tatsache der freiwilligen Teilnahme außerhalb der Arbeitszeit spiegelt die hohe Motivation durch grundsätzlich ähnliche Werthaltung und Menschenbild wieder. Hier sind Menschen in einer Gruppe mit dem gleichen Ziel: sich persönlich weiterentwickeln zum Wohle und im Sinne unserer Mitmenschen.“

10. Angenommen, es wäre eine oder zwei Zahlen höher, was würde passieren, das dir sagen würde, dass es noch nutzbarer für dich wäre? Was noch?

Veränderungen in der Lerngruppe selbst

„Mehr Zeit für das wertvolle Thema (Raum)“

„Wir würden uns mehr bewegen, wenn wir uns sehen.“

„Wenn der Kurs häufiger stattfinden würde – noch mehr Praxis und ich selbst privat nicht verhindert bin.“ ; „im veränderten Modus – Abstände zu groß“ ; „vielleicht könnten wir uns über einen anderen Wochentag verständigen...“ ; „2 mal im Monat trifft sich die Gruppe freiwillig“

„Alle, die anfangen und später dazukamen, wären noch bzw. von Anfang an dabei – höhere Kontinuität.“

„Ich wäre mutiger im Umgang mit den Übungen.“

„Prüfungssituationen mit Auswertung und weiterführenden Lernangeboten.“

*„Neben der Theorie die stärkere Einbeziehung von konkreten Fällen und Schwierigkeiten“;
„Anwendung kam manchmal zu kurz.“*

„Es wäre leichter, einen „Faden“ zu behalten.“

„Mehr Beteiligung der Erarbeitung durch die Lernenden“

„verschiedene fachliche Ansätze im Dialog zum systemisch-lösungsorientierten Ansatz – wir brauchen verschiedene Methoden in verschiedenen Situationen“

(Ver) änderungen im Alltag

„Ich hätte mehr Zeit für diese Treffen, wir würden auf der Strasse, so im Alltag, die Themen der Abende weitertratschen. Ich muss immer soviel darüber denken und sprechen d.h. also umrühren der Gedanken.“

„Mehr Selbstdisziplin auch außerhalb der Lerngruppe intensiv am Thema dranzubleiben.“

„Noch mehr den Alltag als „Übungsfeld“ nutzen.“

(Ver) änderungen der beruflichen Praxis mit KollegInnen

„Es wäre wahrscheinlich noch höher, wenn ich mehr üben, es noch mehr in der Praxis ausprobieren würde! Wahrscheinlich ist es noch nicht in Fleisch und Blut übergegangen, aber die Tatsache, das ich es überhaupt anwende und es häufig ganz gut klappt zeigt mir, dass es wirklich sinnvoll ist.“

„Wenn Kollegen den Unterschied der Gesprächsführung und die sich daraus entwickelnden Lösungen wahrnehmen und ihre eigene Gesprächsführung reflektieren würden.“

„noch argumentationssicherer mit anderen“

„lösungsorientierten Ansatz vertiefen / verfestigen.“

„ich würde außerdem noch mehr Reklame bei KollegInnen für dieses Konzept machen“

„siehe Pkt.9: Die Insel wäre ein kleiner Kontinent geworden.“

(Ver) änderungen der beruflichen Praxis mit Klienten

„ich wäre spontaner mit Klienten“; „dann könnte ich besser immer lösungsorientierter und gezielter arbeiten“

„ich könnte es intensiver anwenden, somit erfolgreicher helfen“; „transparenter arbeiten und zielgenauer, eben mehr SMART“

„Durch Training der Methoden, ein sicheres Anwenden und dadurch Sicherheit für den Klienten.“

„Die Frage ist schwierig, ich glaube, wenn ich noch intensiver merken könnte, dass sich die Gesprächssituationen anders gestalten und es für mich und meinen Gesprächspartner entspannender und wertschätzender ist als die weniger wertschätzende Art der Kommunikation.“

„Sicherheit in Situationen oder mit Menschen, die sich auf diese Sichtweise einlassen können oder wollen.“

„Ich würde in meiner Gesprächstechnik sicherer sein und könnte die verschiedensten Techniken spontan verwenden.“; „Sicherheit in der Methodik“

„ich würde bestimmte andere Gesprächstechniken weniger verwenden“; „Die alten Fragen wären einfach so von der Festplatte gelöscht.“

„Das Vokabular würde sich an den richtigen grauen Zellen festsetzen.“

„richtiger Impuls zum gegebenen Zeitpunkt („richtige Worte“); „Ich wäre kreativer im Finden von passenden Wörtern“

„Es müsste spezieller darauf abgestimmt sein, Gespräche mit Kindern zwischen 6 und 14 Jahren zu führen.“

(Ver) änderungen der täglichen beruflichen Praxis im Heimalltag

„beobachtbare Verbesserungen im Heimalltag.“; „gefestigtere Erfahrung über Umsetzung im Bereich §30/34 SGB VIII“

Sicherheit durch mehr Übung

„Verinnerlichung durch Übung“; „mehr Übungsmöglichkeiten“; „Ich würde die Zeit dazwischen sicher nutzen“

„Wir haben schon ne Menge gelernt – nun heißt es hauptsächlich sicherer im Umgang damit zu werden.“

