

Sich von Lösungen finden lassen

Im Rahmen einer Mediation können sich erstaunliche Lösungen ergeben, wenn sich die Konfliktparteien von ihren Problemen loslösen und sich stattdessen auf ihre Ressourcen, Stärken und Sehnsüchte besinnen. Der lösungsfokussierte Ansatz stellt nicht die Erhellung der Konfliktursachen in den Vordergrund, sondern die Erkundung der Zielvorstellungen der Beteiligten. Damit öffnet sich der Raum der Möglichkeiten, die Zukunft zu gestalten.

Autorin: Rita Wawrzinek

„Handle stets so, dass die Anzahl der Wahlmöglichkeiten größer wird!“ (Förster 1993: 234).

Dem „(kybern)ethischen Imperativ“ von Heinz von Förster möchte ich im folgenden Text folgen, um die Qualität der Verbindung von Mediation und dem lösungsfokussierten Ansatz der Schule von Milwaukee (SFT – Solution focused therapy, SFC – Solution focused coaching), der von Insoo Kim Berg und Steve de Shazer konzipiert wurde, zu erläutern.

Von Milton H. Erickson inspiriert, widmet sich der lösungsfokussierte Ansatz ganz der Loslösung von Problemen und vollzieht damit einen beeindruckenden Paradigmenwechsel: weg von der Analyse von Problemen hin zur Entdeckung, Entwicklung und Konstruktion von Lösungsräumen.

Wenn Sie Lust auf eine Kostprobe haben, nehmen Sie sich ein wenig Zeit zur Beantwortung der folgenden Fragen. Lassen Sie sich überraschen, welche Gedanken in Ihnen Gestalt annehmen, angeregt durch diese zum Teil vielleicht recht merkwürdig erscheinenden Fragen!

Denken Sie an ein Problem, für das Sie sich eine Änderung wünschen, und notieren Sie dazu Ihre Antworten:

- Was hilft Ihnen im Moment, trotz des Problems mit den Dingen des Alltags umzugehen?
- Woran würden Sie merken, dass diese Fragen und die Zeit, die Sie mit dem Nachdenken verbringen, hilfreich für Sie waren?
- Woran würden Sie eigentlich feststellen, dass Ihr Problem gelöst ist?
- Was wäre dann da? Was wäre dann anders? Was noch?
- Wie haben Sie in der Vergangenheit ähnliche Situationen bewältigt? Welche Ihrer Fähigkeiten könnte Ihnen in Ihrer derzeitigen Situation auch helfen?
- Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei die 1 für Ihren Zustand vor der Beantwortung der Fragen und 10 für Ihr Ziel steht: Wo auf der Skala befinden Sie sich jetzt?

Mit hoher Wahrscheinlichkeit wird sich durch Ihr Nachdenken und das damit verbundene

Umfokussieren irgendetwas verändert haben, etwas in Bewegung gekommen sein und vielleicht auch eine Los-Lösung vom ursprünglichen Problem begonnen haben.

Worauf zielt die lösungsfokussierte Mediation?

Die klassischen lösungsfokussierten Fragen haben auch in der lösungsfokussierten Mediation einen festen Platz, die sich mehr der Erkundung der Zielvorstellungen als der Erhellung der Probleme widmet. Ganz im Gegensatz zu der Überzeugung *„Ich muss den Konflikt/das Problem nur richtig gut verstehen, um eine Lösung zu finden“* wird im lösungsfokussierten Vorgehen die Aufmerksamkeit auf bereits vorhandene Lösungen aus der Vergangenheit und Gegenwart und auf das Konstruieren von Lösungen in der Zukunft gerichtet. So liegt das Ziel der Erhellung in der Suche nach dem, was die Beteiligten wollen und woran sie merken würden, dass sie diesen Zielen nähergekommen sind.

Durch das Erforschen dieser Sehnsuchtsziele und den Blick in die möglichen Zukünfte erweitert sich der Möglichkeitsraum, der durch die Konflikteskalation und die Fokussierung auf Probleme, Nichtgelingendes und Ärgerliches meist stark eingeschränkt ist.

Konflikte entstehen und werden genährt durch starke Überzeugungen, kausale Erklärungen (A passiert, weil B gesagt hat) und das Festhalten an Vorstellungen über sich, den anderen und die Welt. *„Da jedes Problem und jeder Konflikt eine subjektive Wirklichkeitskonstruktion ist und nicht zielgerichtet steuerbar ist, geht es nicht um die Lösung von außen, sondern um Lernprozesse beim einzelnen und im Miteinander“* (Troja 2013: 164). Die Aufgabe der Mediation liegt darin, die Beteiligten zu befähigen, über die eigene Wahrheit hinauszuschauen, den Gedanken zuzulassen, dass es unendlich viele

Wahrheiten geben kann, und wieder freier zu werden, neue Lösungen zu finden. Hier hilft der Gedanke, Probleme eher als Phänomene und Hinweis darauf zu sehen, dass etwas Neues gesucht wird, denn *„Niemand hat ein Problem, der nirgends hinwill“* (Varga von Kibed 2000: 47) bzw. nicht bereits die Idee einer Lösung in sich trägt.

Umfokussierung auf Gelingendes

In der mediatorischen Praxis bereichert das ressourcenorientierte, lösungsfokussierte Vorgehen die Arbeit, da bereits zu Beginn und im weiteren Verlauf der Mediation die Aufmerksamkeit auf Fähigkeiten und Stärken gelenkt wird.

Fallbeispiel: Ein Zwölfer-Team, das sich miteinander tief in Konflikte verstrickt hatte und darüber hinaus eine immense Unzufriedenheit mit den eigenen Kunden erlebte, opferte aus Not einen freien Samstag für eine Mediation. Zur Vorbereitung des Tages erbat ich schriftlich die Themen für den Tag und erhielt eine breite Fülle von unterschiedlichen Anliegen – genug Inhalt für eine ganze Woche! Diese Themenfülle visualisierte ich zu Beginn des Tages und bat, bevor wir mit der Bearbeitung der Themen beginnen würden, um die Beantwortung folgender Frage:

„Was läuft in Ihrer Arbeit und im Miteinander gut und möchten Sie auch bewahren?“

Nach einem Überraschungsmoment, kurzem Zögern und Staunen begann die Gruppe mit einer beeindruckenden Sammlung von Stärken, Qualitäten und Fähigkeiten, die die Zusammenarbeit auszeichnete. Nach nur 20 Minuten schauten wir gemeinsam auf die Fülle bewahrenswerter Aspekte: Von gelingender interner Kommunikation, der gewachsenen Fähigkeit, sich von anderen Abteilungen abzugrenzen, über die Verbesserung diverser Arbeitsabläufe bis hin zur Dankbarkeit für einzelne Arbeitsbeiträge

zeichnete sich ein alternatives, kraftvolles Bild des Teams ab.

Während des Aufzählens hatte sich die Stimmung im Raum grundlegend gewandelt, sodass statt Frust, Wut, Unmut und Ärger nunmehr Zuversicht, Hoffnung und Freude spürbar waren. Gestärkt durch diese Umfokussierung auf alles, was gut läuft und auch bewahrt werden soll, verlief die anschließende Bearbeitung der Themenfülle offen, konstruktiv, wertschätzend und zügig.

Dieses Wieder-Erinnern an Ressourcen stärkt den Selbstwert der Beteiligten und liefert Lösungsideen aus der Vergangenheit und Gegenwart, die für die anstehenden Themen genutzt werden können. Aus diesem Zustand heraus gelingt es zudem eher, die eigene Verantwortung anzunehmen und darüber nachzudenken, wie jeder Beteiligte in der eigenen Weise zur Lösung des Problems beitragen kann.

Die Rolle wertschätzender Beobachtungen

Neben lösungsfokussierten Fragen, der Suche nach Ausnahmen in der Vergangenheit und Gegenwart stellen wertschätzende Beobachtungen ein weiteres wesentliches und wirksames Instrument im Rahmen der lösungsfokussierten Mediation dar. Die Rückmeldung über von außen wahrgenommene Qualitäten der Medianden, deren Fähigkeiten, Werte und Bewältigungsstrategien fördern das Aufbrechen starrer Meinungen über sich und die anderen Konfliktbeteiligten.

Ein Beispiel in Form einer Rückmeldung an das oben beschriebene Team: *„Ich bin beeindruckt, wie Sie es im Team geschafft haben, trotz der vielen strittigen Punkte Ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten. Sie haben alle einen starken Willen gezeigt und trotz allem weitergemacht, auch wenn es Ihnen oft unendlich schwerfiel.“*

Luc Isebaert beschreibt die Wirksamkeit wohlformulierter wertschätzender Beobachtungen für den therapeutischen Kontext: *„So kann der Therapeut in einem Zuge Anerkennung des Leidens, Aufmerksamkeit für Kräfte und Ressourcen und (oft unerwartete) positive neue Einsichten in das Funktionieren des Patienten und seines Systems zeigen“* (Isebaert 2005: 34).

Bezogen auf den Mediationsprozess tragen wertschätzende Beobachtungen dazu bei, den Erklärungsrahmen für die Konfliktodynamiken und die Meinungen über sich und die anderen Konfliktbeteiligten zu erweitern. Der Raum der Möglichkeiten öffnet sich und lädt in der Folge zu mehr Freiheit im Denken, Vorstellen, Handeln und Wollen ein.

Lösungsfokussierung als Haltung

Alles in allem ist Lösungsfokussierung mehr als eine Technik, die gut funktioniert. Der lösungsfokussierte Ansatz ist vielmehr eine grundsätzliche Haltung zur Welt und orientiert sich unter anderem an folgenden Prämissen:

Der lösungsfokussierte Ansatz – Prämissen

- Jeder Mensch trägt alle Fähigkeiten in sich, eigene Probleme zu überwinden und Lösungen zu finden.
- Nichts bleibt so, wie es ist – die Welt ist stets veränderlich.
- Bereits kleine Veränderungen können große Veränderungen nach sich ziehen.
- Visionen und Sehnsucht sind die stärksten Antriebe für Veränderung.
- Problem und Lösung sind im Prinzip unabhängig voneinander.

Gerade im Rahmen der Mediation wissen die Beteiligten oft nicht, wohin Sie eigentlich

wollen. Die Motivation für das Einlassen auf den Mediationsprozess ist zumeist ein starker Leidensdruck und die Verzweiflung darüber, dass bisher keine eigenen Lösungen für die Konflikte gefunden werden konnten.

Die Aufgabe von Mediatoren besteht nun darin,

- die Schwere der Situation anzuerkennen,
- den Rahmen zur Klärung zu gestalten,
- dazu beizutragen, den Raum der zukünftigen Möglichkeiten weit zu öffnen,
- den Beteiligten zu ermöglichen, Ihre eigenen Lösungen zu finden.

Zum Abschluss möchte ich noch einmal Steve de Shazer zu Wort kommen lassen:

„Aus meiner Sicht sind Beschwerden so etwas wie U-Bahn-Fahrkarten. Sie bringen die Betreffende durch das Eingangstor, aber das bestimmt weder, welchen Zug sie nehmen, noch an welcher Station sie aussteigen wird. Wo die Betreffende hinmöchte, wird durch ihren Ausgangspunkt nicht vorherbestimmt“ (de Shazer 2012: 132).

Auf dass wir uns immer wieder überraschen lassen, welche wunderbaren Los-Lösungen im Rahmen der Mediation beginnen können!

Statt Tipps eine wunderbare Übung von Luc Isebaert 2005: 112):

Die drei Fragen zum glücklichen Leben

Nehmen Sie sich jeden Abend oder so oft, wie es Ihnen als nützlich erscheint, fünf Minuten, um über die folgenden drei Fragen nachzudenken:

- Was habe ich heute getan, wodurch ich mit mir selbst zufrieden bin?

- Was hat jemand anderes getan, worüber ich zufrieden oder dankbar bin?
Wie habe ich darauf so reagiert, dass die Chancen größer sind, dass diese Person das wiederholt?
- Was sehe ich, höre ich, spüre ich, rieche ich, schmecke ich, worüber ich zufrieden oder dankbar sein kann?

Literatur

De Shazer, Steve (2012): Worte waren ursprünglich Zauber. Von der Problemsprache zur Lösungssprache. Heidelberg: Carl Auer.

Isebaert, Luc (2005): Kurzzeittherapie – ein praktisches Handbuch. Die gesundheitsorientierte kognitive Therapie. Stuttgart: Thieme.

Troja, Markus (2013): Konstruktivistische und systemtheoretische Grundlagen systemischer Mediation. In: Trenczek, Thomas et. al. (Hrsg.): Mediation und Konfliktmanagement. Baden-Baden: Nomos, S. 144–165.

Varga von Kibéd, Matthias/Sparrer, Insa (2000): Ganz im Gegenteil. Tetralemmaarbeit und andere Grundformen Systemischer Strukturaufstellungen – für Querdenker und solche, die es werden wollen. Heidelberg: Carl Auer.

Rita Wawrzinek

Mediatorin und Ausbilderin BM®,
Systemische Beraterin für Systemische
Strukturaufstellungen und
Lösungsfokussierte Beratungsarbeit.
Kontakt: post@fiberlin.de.