

LF in Organisationen Mai 2014

Problem- und Lösungsfragen in Aktion – eine Mitmach – Aktivität

Wie lösungsorientiertes Arbeiten in einer Gruppe / einem Team nicht durch Argumentation, sondern durch das persönliche Erleben eingeführt wird.

Problemorientierte Fragen:

- Welche Defizite gilt es zu beheben?
- Wie ist dieses Problem entstanden?
- Warum passieren immer wieder dieselben Fehler?
- Wer ist schuld?

Lösungsorientierte Fragen:

- Was wollen wir erreichen? Was soll besser werden?
- Was wissen wir bereits über das, was gelingt?
- Was hat in letzter Zeit schon gut funktioniert?
- Woran werden wir selbst und andere merken, dass sich die Sache verbessert?

An zwei gegenüberliegenden Moderationswänden wird der Titel Problemorientierung bzw. Lösungsorientierung aufgehängt. Nun werden obige Fragen „gemischt“, diskutiert und zugeordnet: Wohin passt welche Frage? Das ist jeweils eine Gruppenentscheidung. So entstehen eine Seite mit Problem- und eine Seite mit Lösungsfragen.

- In Großgruppen werden keine Moderationswände benutzt, sondern „Halter“ der jeweiligen Position sowie „Halter“ für die jeweilige Fragentafel gesucht, die sich dann zur passenden Position zuordnen. So entsteht ein lebendiges Bild: die Bewegung / Flexibilität in der Positionssuche der einzelnen Stellvertreter von der einen zur anderen Seite macht die Zuordnung aktiv nachvollziehbar.

Nun folgt eine *Einladung zu einem Experiment*: Jeder Teilnehmer wird eingeladen teilzunehmen, sich ein Thema zu suchen, das ihn gerade beschäftigt und sich dazu zuerst schweigend die Problemfragen anzusehen, dann nach ein paar Minuten die Lösungsfragen. Das eigentliche Anliegen braucht nicht benannt zu werden.

Anschließende Fragestellung:

Welche Unterschiede im Denken und Erleben stellen Sie bei sich fest? Wie nützlich für Ihre Motivation und Zuversicht sowie für Ihren Zugang zu ihren Kompetenzen sind beide Seiten?

- Ausführliche Variation mit Perspektivwechsel: In einzelne Personen/Gruppen empathisch einfühlen, wie es jemandem / oder einem Team geht, wenn er / sie Rückmeldungen aus dem Problem- bzw. dem Lösungsfeld bekommt. Moderationskarten mit den Gedanken und Impulsen, die dazu einfallen beschriften und zur Problem- bzw. Lösungsseite hängen. Anschließend wird das Ergebnis im Plenum präsentiert und diskutiert.

Es ist wie beim Fischen. Mit bestimmten Ködern, angeln wir bestimmte Fische. Manche Fische können wir nur mit bestimmten Ködern bekommen. Manche Antworten bekommen wir nur mit bestimmten Fragen. Ohne sie kämen wir ihnen nicht auf die Spur.

Quelle: Ich habe diese Methode entwickelt, um der Skepsis gegenüber der Nützlichkeit des lösungsorientierten Arbeitens zu begegnen. Durch das persönliche Erleben im Experiment bekommen Teilnehmer einen schnellen Zugang zum lösungsorientierten Ansatz und das Paradigma, man müsse zuerst ein Problem analysieren, um es lösen zu können, tritt in den Hintergrund.

Workshop: Lösungsfokussierte Timeline-Arbeit für Teams

Haben die Teilnehmer ein Anliegen, eine Team-Entwicklungsfrage? Dann arbeiten wir damit und finden Stellvertreter in der Gruppe. Haben sie kein Anliegen, dann bilden wir ein internationales lösungsfokussiertes Team. Das Thema heißt dann: *Lösungsfokussiertes Arbeiten in Organisationen in Deutschland, Österreich und der Schweiz.*

Teams haben eine Entwicklungsgeschichte; wenn sie unter dem Aspekt des Vermögens und Gelingens betrachtet wird, um diese Informationen für die Gestaltung der Gegenwart und die Orientierung in der Zukunft zu nutzen führt das zu Empowerment und konstruktiven Ideen. Dazu wird in Zeitzonen gearbeitet.

Vergangenheit:

Das Stärkende in der Vergangenheit: Was hat bisher funktioniert? Welche Erfolge / Teilerfolge haben wir erreicht? Was haben wir schon alles gemeistert / bewältigt? Was haben wir daraus gelernt? Was war der daraus resultierende Zugewinn? Was ist bereits geglückt in den jeweiligen Teams / Ländern?

- Einladen Gelingensgeschichten zu erzählen.
- Mit Moderationskarten visualisieren.

Gegenwart:

Ressourcen in der Gegenwart wahrnehmen: Was steht uns im Moment zur Verfügung? Welche Kompetenzen und Ressourcen sind vorhanden? Auf was können wir aus der Vergangenheit zurück greifen? Was davon ist heute nützlich? Was sind aktuelle Herausforderungen und Aufgaben? Was steht an?

Zukunft:

Die Zukunft mit ihren Möglichkeiten: Was wollen wir erreichen? Wo soll es hingehen? Wie sieht ein zufriedenstellender Zukunftsentwurf aus? Worauf würden wir – im Rahmen der Möglichkeiten – gerne zugehen? Mit Moderationskarten an gegenüberliegender Wand befestigen und eine Zeitlinie symbolisch einführen, um den Zusammenhang im Kontinuum der Zeit darzustellen.

Häufig macht es Sinn mit der achtsamen Untersuchung der Vergangenheit zu beginnen und dann mit dem Zukunftsentwurf fortzufahren. Erst zum Schluss wird die Gegenwart betrachtet. So lassen sich weitere lösungsorientierte Fragen anfügen, wie zum Beispiel: Was wäre ein erster, konkreter Schritt in die gewünschte Richtung?

Ergebnissicherung:

- **Miles-Steps:** Was wir schon geschafft haben; was als nächstes ansteht / wer dafür zuständig ist... Was dann in der Folge umgesetzt wird und von wem - bis das Ziel erreicht ist. Sinnvoll ist in dem nun beginnenden Prozess ein weiteres Treffen zu vereinbaren, um wahrzunehmen, was schon umgesetzt wurde und was als nächstes anzugehen ist.

Quellen: Die Timeline-Arbeit habe bei Prof. Siegfried Mrochen an der Universität Siegen im Kontext von der Arbeit mit Einzelnen erlernt und dann für die Arbeit mit Teams weiter entwickelt.