

Schwerpunktthema

Mit „Wirkungs-Fragen“ ins gemeinsame Forschungslabor!

„Wie bringe ich XY bei, ... damit er/sie endlich begreift?“ Bei – Bringen und Be – Greifen – auf diese Formel könnte man viele Anfragen aus Supervision, Training und Beratung bringen. Und wenn ich ganz ehrlich bin, auch ich denke oft, wie mache ich ihm/ihr nur begreiflich, dass...“ und erhoffe mir dann von Kolleg/innen entsprechende Tipps und Ratschläge. Doch das Modell „Bei-Bringen und Be-Greifen“ hat weit reichende Auswirkungen, für unsere Gesprächspartner/innen und für uns selbst.

Der Bei-Bringer schafft, der Be-greifer wählt aus.

Kennen Sie das? Sie gehen in ein Geschäft (z.B. zum Hosenkauf) und kaum haben Sie den Laden betreten, stürzt sich die nächste Verkäufer/in auf Sie. Schneller als Sie schauen können, haben Sie drei Hosen in der Hand und finden sich vor der nächsten Umkleidekabine. So geht es manchmal auch in „Veränderungsgesprächen“ zu. Sei es im Mitarbeitergespräch, im Elterngespräch, im Gespräch mit Schüler/innen oder anderen, die sich irgendwie verändern sollen. Die Zeit ist knapp, die/der zu Verändernde ist da, also legen wir doch die Themen, Ziele und Veränderungswünsche gleich auf den Tisch. Bitte Veränderungsvorschläge aufgreifen, anziehen und zufrieden sein. Wir stürzen uns auf unsere Veränderungswünsche, die entsprechenden Inhalte und verlieren den Prozess leicht aus dem Blick.

Nehmen wir als Beispiel ein Elterngespräch und vernachlässigen sträflicherweise den Kontext. Da sitzt eine Helfer/in und möchte den Eltern bei-bringen, dass es doch wichtig wäre, dem Sohn/der Tochter klare Grenzen zu setzen, konsequenter zu sein. Die Helfer/in hat eine Menge Erfahrung, eine Ausbildung, einen reichen Methodenschatz und schon stürzt sie/er sich in die harte Veränderungsarbeit. Vorschläge (häufig vorher mit Kolleg/innen hart erarbeitet und gesammelt) werden zurecht gelegt, man sammelt Argumente und überlegt, wie man all dies so rüber-bringt: so, dass die Eltern Einsicht zeigen, verstehen und freudig be-greifen, was man ihnen bei-bringt. Schön wenn es klappt, wenn die Eltern die Vorschläge willig und

freudig aufgreifen. Frustrierend aber, wenn man sich in einem Kampf um Argumente und Gegenargumente, Stand-Punkte und Wider-Stand wiederfindet. Anstrengend und auspowernd, wenn man schafft und schafft und der andere eher passiv im Zuschauen und abwarten verharret. Wenn ich der Bei-Bringer und der andere der Be-Greifer sein soll, dann sind Verantwortung und Arbeit klar verteilt. Der Bei-Bringer schafft, der Be-Greifer wählt aus. Unsere Ideen, Anregungen und Erfahrungen werden eher abgewehrt und können so von uns nicht als Ressource zur Verfügung gestellt werden.

Vom Bei-Bringer zum sich abstrampelnden Verkäufer

von Veränderungsideen

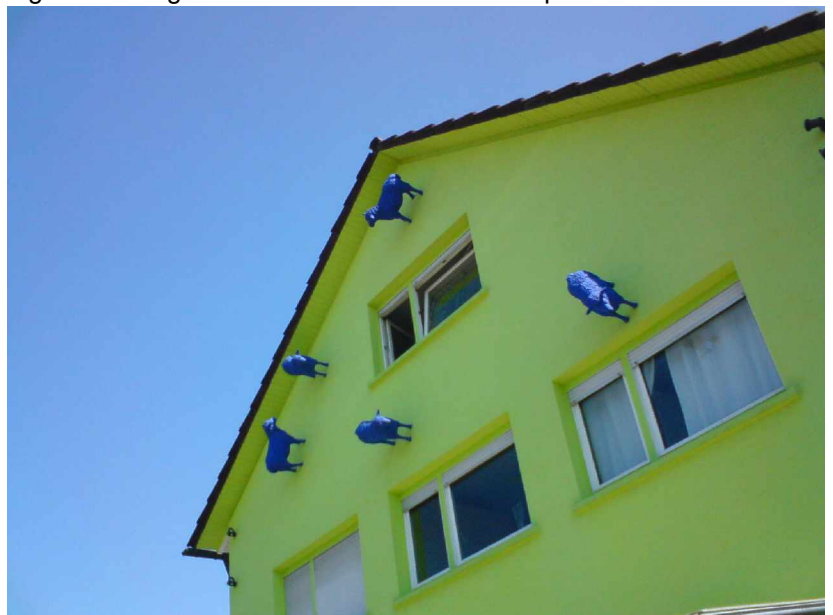
Häufig haben wir vor unserem inneren Auge klare Ziele und vor allem jede Menge Veränderungsimpulse für anstehende Gespräche. Das lädt uns dazu ein, häufig sofort auf die inhaltliche Ebene zu springen und die eigene Wahrnehmung und Präsenz um diese (Veränderungs-) Ideen herum zu organisieren. Bei-Bringen, heißt eben, dass wir bringen und der/die andere prüfend schauen kann, wonach er/sie greifen möchte und wonach nicht. Leicht werden aus Bei-Bringer/innen dann Abstrampler/innen oder

Der Workshop zum Newsletter-Thema:

„Wenn Herr Müller doch endlich verstehen und Lisa sich endlich verändern würde“

Ein Workshop zum Umgang mit eigenen Veränderungsimpulsen bei schwierigen Eltern, schwierigen Kindern und schwierigen Mitarbeiter/innen; mit denen, die nicht tun wollen, was wir uns für sie ausgedacht haben.

Siehe Seite 3



Aus der Bilderserie „Fragen“

Ideenproduzierer für andere. Eine Seite macht die (Veränderungs-) Arbeit und die andere, wählt - wie im Einkaufsladen - aus. Und wenn es nicht passt, lag es am Verkäufer und seinem Produkt. (Anmerkung: Das ist die problematische Seite an dem Konstrukt „Kunde“. Immer mehr Institutionen sprechen ja von Kunden, und hoffen so auf eine Entpathologisierung der entsprechenden Arbeits-Beziehungen. Doch die Übertragung wirtschaftlicher Kategorien auf helfende Arbeitskontexte stößt da an ihre Grenzen, wo Helfer/innen sich wie Verkäufer/innen und Gesprächspartner/innen sich wie Kunden verhalten, sich mal schnell 10 Hosen zeigen lassen, um dann wie der „Kunde König“ in den nächsten Laden zu gehen. Was also tun, um nicht zum Verkäufer von Veränderungsvorschlägen zu werden? Was könnte die Alternative zum Bei-Bringen sein? Machen wir unsere Gesprächspartner/innen zu Er-forscher/innen und uns zu Forschungsassistenten. Doch was ist der (gemeinsame) Forschungsauftrag?

Von der Verkäufer/in zur Mit-Forscher/in

Nehmen wir unser Elterngespräch. Statt gleich loszulegen sollten wir zunächst erst einmal wahrnehmen, dass die Eltern gekommen sind. Warum eigentlich? Nur weil wir sie eingeladen haben? (Nebenbei: Gehen Sie zu jedem Termin, zu dem Sie eingeladen werden? Ich nicht. Ich wähle entweder aus oder ich gehe mit einer Ambivalenz aus: „Ich will und ich will nicht.“) Ist das vielleicht ein Hinweis darauf, dass es neben unserer Idee zum Gespräch auch noch Anliegen, Ideen und Erwartungen der Eltern gibt? Gibt es bei den Eltern eine Ambivalenz aus „Ich will vielleicht etwas und ich will vielleicht auch nichts? Wie müssten wir in ein Gespräch mit den Eltern gehen, dass eher die eine Seite oder eher die andere Seite der Ambivalenz Oberhand gewinnt? Mit welchen Fragen, welchen Gesprächsangeboten stärken wir die Seite: „Ich will vielleicht etwas.“ Und mit welchen Fragen und Gesprächsangeboten stärken wir vielleicht eher die Seite: „Ich bin nur hier, weil Sie mich eingeladen haben.“ Wäre es sogar denkbar, mit solchen Fragen ein Gespräch zu eröffnen, unsere Gesprächspartner/innen schon hier in die gemeinsame Gestaltung des Gesprächs einzubeziehen? Und wenn Sie sich selbst als Beispiel nehmen: „Wann sind Sie offener für solche Gespräche und wann eher verschlossener?“ Wie geht es Ihnen mit „Bei-Bringer-gesprächen“ und wie geht es Ihnen mit „gemeinsamen Er-Forschungs-Gesprächen“?

Von Forscher/in zu Forscher/in...

Wenn wir diesen Fragen nachgehen, schaffen wir vielleicht gemeinsam eine erste Brücke zu einem gemeinsamen Gesprächsanliegen, eine erste mögliche Verständigung auf gemeinsame Ziele für das weitere

Gespräch. Und wir können in eine andere Beziehungsgestaltung einsteigen. In einem solchen Gesprächsrahmen können vielleicht auch leichter eigene Gesprächsanliegen eingebracht werden. Wohl bemerkt: eigene Anliegen, als eigene Probleme und als Ich-Botschaft. Von Forscher/in zu Forscher/in. So sprechen wir auf einer gleichen Ebene mit vielleicht unterschiedlichen Perspektiven zueinander. Wir klären gemeinsam Forschungsaufträge, denen wir im Gespräch folgen wollen („Auftragsklärung“). Die Energie würde jetzt nicht in das Sammeln von Argumenten und das Überzeugen von Veränderungsnotwendigkeiten gehen. („Begreifen Sie doch endlich...!“ - Haben Sie nicht schon einmal diesen Satz zumindest innerlich gesprochen? Und wie fühlen sich solche Situationen an?) Die Energie könnte stattdessen in das gemeinsame Ausloten von gemeinsamen Forschungsaufträgen, von wirklichen gemeinsamen Anliegen gehen.

Häufig lassen sich diese auch finden. Auch wenn es oft unterschiedliche Ansichten über die Verhaltensweisen gibt, die wir zeigen oder beobachten.

Willkommen im Forschungslabor: Aufbau einer Beobachterperspektive

Trennen wir die Anliegen und die Verhaltensweisen, die bewussten oder unbewussten Strategien zur Umsetzung der Anliegen voneinander bevor wir uns auf die Inhalte stürzen. Dies hat zwei wichtige Auswirkungen: Wir können leichter gemeinsame Anliegen bzw. Forschungsaufträge finden.

Wir nehmen erst einmal den Veränderungsdruck aus dem Gespräch und können leichter sichere Beobachtungsperspektiven aufbauen. Statt „Begreifen Sie doch, dass Sie ...“ Könnten wir gemeinsam beobachtete Verhaltensweisen aller Beteiligten (z.B. Eltern, Kind, Helfer/in) wechselseitig auf Wirkungen hin untersuchen. Immer in Bezug auf die vorher formulierten Anliegen. Wie wirken sich die beobachteten Verhaltensweisen auf den Sohn, die Tochter, auf die Eltern oder die Helfer/in aus? Ist das in Bezug auf das gemeinsame Anliegen hilfreich oder weniger hilfreich?

Wirkungsfragen statt Veränderungsvorschläge...

Jede/r kann als (Forschungs-) Experte/in für seine eigenen Lebenssituationen seine Eindrücke und Erfahrungen einbringen. Und jede/r kann so zum eigenen Entdecker von bereits vorhandenen Lösungsansätzen werden. In unserem Elterngespräch müssen wir nicht Ideen für das, was Eltern zuhause tun können produzieren. Stattdessen unterstützen wir uns gegenseitig beim Erforschen unserer Verhaltensweisen durch „Wirkungs-Fragen“. Wie wirken sich beobachtete Verhaltensweisen in Bezug auf entsprechende Anliegen aus? Diese Art zu fragen stärkt die Kompetenz unserer Gesprächspartner/innen und kann eine hilfreiche sich selbst verstärkende Dynamik entstehen



Aus der Bilderserie „Fragen“

lassen. Diese Art von Fragen dient einerseits der Selbst-Erforschung, dem Lernen von sich selbst. Ich kann mich selbst als wirksam (in die eine oder andere Richtung) erleben. Ich kann dabei mehr die Steuerung über Verhaltensweisen übernehmen („Was behalte ich bei, baue ich aus, weil es sich hilfreich in Bezug auf meine Anliegen auswirkt.“) Diese Wirkungs-Fragen können mit nach Hause genommen werden, um Situationen zu beobachten und zu untersuchen. So kann diese Art von Fragen als Modell für spätere eigene Reflexionsprozesse dienen und so die eigene „Forschungskompetenz“ stärken.

Siehe auch:

- >> <http://www.uwestrass.de/newsletter-03-2008.pdf>
- >> <http://www.uwestrass.de/vip/beobachtung.pdf>
- >> http://www.hilfreichefragen.de/Modell_Fragen.pdf
- >> http://www.uwestrass.de/vip/fragende_haltung.pdf
- >> <http://www.uwestrass.de/vip/verantwortung.pdf>

Und wie gehen Sie mit Ihren eigenen Veränderungs-impulsen für andere um?

„Wenn Herr Müller doch endlich verstehen und Lisa sich endlich verändern würde“

Ein Workshop zum Umgang mit eigenen Veränderungsimpulsen bei schwierigen Eltern, schwierigen Kindern und schwierigen Mitarbeiter/innen; mit denen, die nicht tun wollen, was wir uns für sie ausgedacht haben.

In der Arbeit mit Menschen stoßen wir häufig da an Grenzen, wo wir andere gut gemeint verändern wollen oder sollen. Wie können wir mit diesen Impulsen hilfreich umgehen? Wie können wir Lern- und Veränderungsprozesse anstoßen, die Herrn Müller und Lisa tatsächlich bewegen, etwas zu ändern? Und wie können wir dabei die Verantwortung da belassen, wo sie hingehört? Dieser Workshop bietet Ihnen einerseits Orientierung für die Gestaltung von Lern- und Veränderungsprozessen und andererseits jede Menge praktischer Tipps. Dazu arbeiten wir von Anfang an mit Ihren mitgebrachten Fällen. So lernen Sie exemplarisch an aktuellen Herausforderungen und übertragen dies auf zukünftige Arbeitssituationen.

Von Freitag 25.06.2010, 15.30 Uhr bis 20.30 und Samstag 26.06.2010, 9.30 bis 18.30 Uhr in der Volkshochschule der Stadt Ludwigshafen. Arbeitsgemeinschaft ProVi in Zusammenarbeit mit der Volkshochschule der Stadt Ludwigshafen, Ihr Trainer: Uwe Straß. Ihre Investition: 185,00€ (inklusive MwSt.) Information und Anmeldung: www.provittraining.de, provitraining@email.de oder Uwe Straß, Bahnhofstraße 62, 67346 Speyer, 06232/622472, kontakt@uwestrass.de (Anmeldeschluss: 16.06.2010)

Und noch eine Workshop-Ankündigung:

**Vor dem Ernst steht das Leben
und vor Klara steht Heinz!**
Hilfreiches Fragen in der Arbeit mit Gruppen

Vom Elternabend bis zum Seminar, vom Workshop bis zur Supervision: Hilfreiche Fragetechniken in der Arbeit mit Gruppen

Fragen wirken wie neurologische Scheinwerfer: sie beleuchten bestimmte Aspekte und Themen. Dadurch ermöglichen sie neue Blickwinkel und eröffnen den Raum für hilfreiche Lern- und Veränderungsprozesse. In diesem Seminar übersetzen wir bewährte Fragetechniken aus der Beratung in den Gruppenraum oder Klassenzimmer. Dabei werden Fragen nicht nur einfach gestellt, sie werden bewegt, spielerisch entwickelt, kreativ inszeniert und erlebbar gemacht. So entstehen lebendige, motivierende und häufig humorvolle Such- und Antwortprozesse. „Vor dem Ernst steht das Leben ...“ deshalb kommt in diesem Seminar die

Praxis vor der Theorie, das Erleben vor dem Reflektieren: Erst nach der konkreten Anwendung folgt die Vorstellung des jeweiligen Konzeptes hinter der Fragetechnik. Daher brauchen Sie für dieses Seminar keine Vorkenntnisse. Nur die Lust an der Entdeckung, und die Neugier, wie unterschiedlich Klara und Heinz die gleiche Frage

beantworten. Gestalten Sie mit dem Hand-

werkszeug aus diesem Seminar lebendige und erfolgreiche Gruppenprozesse.

Von Mittwoch 6.10.2010, 10.00 Uhr bis Donnerstag 7.10.2010, 16.00 Uhr. Das Seminar findet in der Akademie für berufliche und musisch-kulturelle Weiterbildung auf Burg Fürsteneck statt. Ihr Trainer: Uwe Straß, Ihre Investition: 190,00 € bis 240 € (inkl. 63,67 € Ü/VP). Information und Anmeldung über die Akademie:

www.burg-fuersteneck.de/beruf/kurs_3362.htm

Ich wünsche Ihnen eine schöne und vor allem sommerliche Frühlingszeit

Ihr Uwe Straß

Link zu diesem Newsletter:

<http://www.uwestrass.de/newsletter-05-2010.pdf>