



Schwerpunktthema

„Ver-frag-ung statt Ver-antwort-ung“ Vom Antworten suchen zum Fragen stellen

In vielen Supervisionen, Beratungs- und Trainingsprozessen steht immer wieder die Frage nach der Verantwortung im Vordergrund. Für was bin ich in der Gestaltung von Lern- und Veränderungsprozessen verantwortlich? ...für was mein Gegenüber, die Kund/in, die Teilnehmer/in, die jeweilige Gesprächspartner/in? Schnell fühlen wir uns für Prozesse und deren Ergebnisse verantwortlich: Was kann ich noch anbieten? Wie kann ich ihr/ihm Lösungswege aufzeigen? Was kann ich ihr/ihm raten, vorschlagen, empfehlen? Wie kann ich das Gespräch so führen, dass er/sie begreift, merkt, versteht, annimmt ...? Und schon sind wir mittendrin im Verantwortungskarussell.

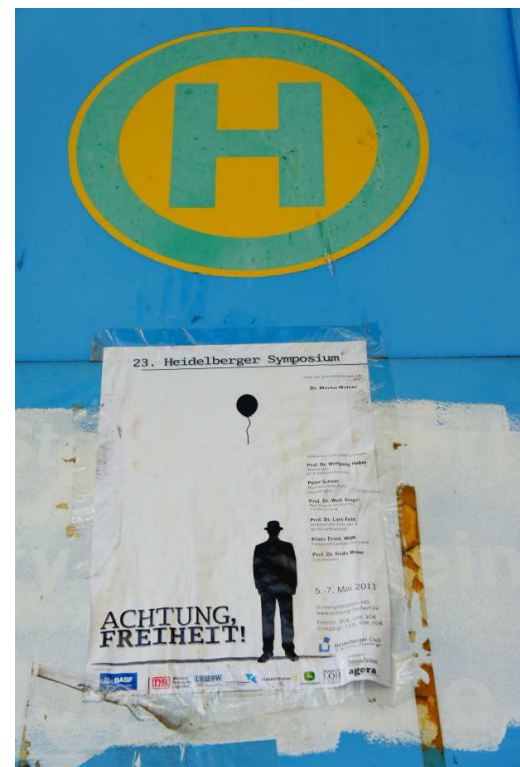
Häufig beginnt sich das Karussell schon im Prozess der Ziel- und Auftragsklärung zu drehen. Da fragen wir zwar noch nach den Zielen unseres Gegenübers, kaum glauben wir aber das Ziel verstanden zu haben, legen wir auch schon mit dem Arbeiten los. Zu schnell springen wir in die inhaltliche Arbeit am Anliegen unseres Gegenübers. Schnell vergessen wir, dass die Ziele unseres Gegenübers nicht unsere Aufträge sind. Eigentlich müsste man noch nachfragen, was denn die Erwartungen an uns, in Zusammenhang mit den geäußerten persönlichen Zielen sind. Eigentlich müssten wir prüfen, ob wir diese Erwartungen als Auftrag annehmen können oder ob wir nicht noch eine Runde Auftragsklärung drehen müssten. Schneller als wir es vielleicht wahrnehmen, fühlen wir uns verantwortlich und suchen nach Antworten auf die Fragen unseres Gegenübers. Und mit der wachsenden Verantwortung für die Antworten, steigt nicht selten die eigene Anspannung, spüren wir vielleicht Anzeichen von Anstrengung. Und wenn wir die erste Idee, Hypothese, den ersten Vorschlag entwickelt und unterbreitet haben, teilt sich auch schon unsere Präsenz auf. Ein Teil unserer Präsenz folgt unserer Idee, unseren Vorschlägen, lässt sich dazu verleiten, im Zweifelsfalle die Idee, wo sie doch für uns so nachvoll-

ziehbar ist, wiederholt zu erläutern, damit sie auch unser Gegenüber versteht. Natürlich nur mit den besten Absichten, zu helfen. Aber ein Teil unserer Präsenz ist dann eben nicht mehr bei unserem Gegenüber.

Erlauben Sie mir eine kleine wegweisende Wort-Spielerei. Schon das Wort „Ver-Antwort-ung“ deutet an, um was es geht: Ver-Antwort-ung für sich und seine Fragen zu übernehmen, heißt, selbst nach Antworten zu suchen. Wenn wir möchten, dass

Menschen (Eigen-) Verantwortung übernehmen, dann sollten wir sie dabei unterstützen, selbst Antworten zu suchen, aus vorangegangenen Erfahrungen abzuleiten, sie aus den eigenen Ressourcen heraus zu entwickeln. So fördern wir die eigene Selbstwirksamkeitsüberzeugung, das eigene Kompetenzerleben, die eigene Gestaltungsfähigkeit. Das ermutigt dazu, auch in Zukunft auf Herausforderungen und Fragestellungen eigene Antworten zu suchen, Ver-Antwort-ung zu übernehmen. Was ist dann aber mit uns? Für was haben wir Ver-Antwort-ung? Haben wir überhaupt Ver-Antwort-ung für irgendetwas in der Gestaltung von Lern- und Veränderungsprozessen?

Wenn wir für etwas verantwortlich sein können, dann meines Erachtens für die Fragen, die wir stellen. Wenn



unser Gegenüber Ziele formuliert, sollten wir fragen, was er oder sie diesbezüglich von uns erwartet. Dadurch werfen wir ihn auf seine eigene (Lösungs-) Verantwortung zurück. Und wir arbeiten mit dieser Frage klarer heraus, was eigentlich der Auftrag für unsere Arbeit ist, wofür wir verantwortlich sind. Danach können wir Fragen stellen, die unser Gegenüber unterstützen können, bei der Suche nach Antworten auf seine Ausgangsfragen, seine Bedürfnisse und Ziele. Wir können helfen, mit unseren Fragen hilfreiche Suchprozesse in unserem Gegenüber auszulösen, z.B. indem wir mit unseren Fragen einladen, auf bereits funktionierende Lösungen, auf Ressourcen, auf bereits ähnliche erfolgreich bewältigte Situationen zu fokussieren. Wir können uns im gemeinsamen Arbeitsprozess immer wieder mit Fragen vergewissern, wo unser Gegenüber gerade steht, welche Fragen hilfreiche Suchprozesse ausgelöst haben und welche Fragen vielleicht noch fehlen. Damit haben wir



schon eine große Verantwortung. Ich würde gerne das Wort Ver-Antwort-ung an dieser Stelle ersetzen durch „Ver-Frag-ung“. Wenn wir für etwas wirklich verantwortlich sind, dann eigentlich fürs Fragen stellen. Dafür brauchen wir unsere ganze Präsenz und unsere Kompetenz. Die eigene Ver-frag-ung gilt es systematisch wahrzunehmen und auszubauen. Damit helfen wir unserem Gegenüber im besten Falle doppelt. Sie/er kann eigenverantwortlich die passenden Antworten auf ihre/seine Fragen, ihre/seine Ziele entwickeln. Und er/sie kann die von ihm als besonders hilfreich empfundenen Fragen als Modell für seine selbstständigen und eigenverantwortlichen Suchpro-

zesse übernehmen. Nicht selten, dass ein Kunde eine Skalenfrage, eine Wunderfrage, eine Verschlimmerungsfrage mit nach Hause nimmt und sich damit selbst, ohne Unterstützung von außen, seine ganz persönlichen hilfreichen Antworten sucht.

Wenn wir Ver-Antwort-ung übernehmen, werden wir aktiv, produzieren Ideen und Ratschläge. Dadurch aber kommt unser Gegenüber leicht in eine passive Rolle, in der er/sie uns arbeiten lässt. Manchmal steckt hinter unseren sicherlich gut gemeinten und sicherlich auch brillanten Lösungsideen, ohne dass wir es wollen oder meinen, eine Abwertung unseres Gegenübers. Wenn es uns gelingt, in relativ kurzer Zeit eine vermeintlich passende Antwort zu unterbreiten, vermitteln wir eben schnell auch: „Sehen Sie, so schnell finde ich eine Lösung.“ Oder in der schlimmeren Variante „Wenn Sie nur so klug nachgedacht hätten wie ich, hätten Sie auch die Antwort finden können.“ Und wenn unser Gegenüber uns zurückmeldet „So kompetent wie Sie möchte ich auch sein,“ dann schmeichelt das zwar, aber es stärkt nicht die Eigen-Ver-Antwort-ung unseres Gegenübers.

Damit wir uns aber nicht missverstehen: Natürlich sind unsere Ideen, Hypothesen und Erfahrungen auch Ressourcen für die Gestaltung von Lern- und Veränderungsprozessen. Doch wie können wir diese so nutzen, dass sie unser Gegenüber nicht aus der eigenen Verantwortung entlassen? Indem wir mit der entsprechenden Präsenz für unser Gegenüber den passenden Moment abwarten, unsere Ideen eher in Fragen und als völlig unverbindliches Angebot, das jederzeit verworfen werden sollte, ins Gespräch einführen; indem wir unser Gegenüber fragend in seiner Autonomie stärken und er/sie unsere Ideen auch nur als Anfragen und nicht als Re-

zepte, als Vor-Schläge be-greift und überprüft.

Wenn wir uns unserer Ver-frag-ung stellen, dann bleiben wir mit der Präsenz bei den Suchprozessen unseres Gegenübers. Unser Gegenüber bleibt in einer aktiven Rolle, die sich nicht auf das Annehmen oder Verwerfen von Lösungsvorschlägen bezieht. Wir stärken mit unserer Ver-frag-ung die Eigen-Verantwortung unsres Gegenübers. Dadurch aber könnten sich auch unsere Anfragen in Supervisionen oder eigenen Weiterbildungsprozessen ändern. Was brauchen wir, um unserer Ver-frag-ung gerecht zu werden? Brauchen wir mehr Fachkompetenz, mehr Expertise? Oder

arbeiten wir an unserer neugierig-fragenden Haltung und entwickeln unsere Fragekompetenz weiter?

jetzt Anmelden...

lernen. verändern. lösen

Seminare für Schulsozialarbeiter/-innen, Jugendsozialarbeiter/-innen an allgemeinen Schulen und im BVJ der Beruflichen Schule:

Praxiswerkstatt Schulsozialarbeit: Mit der Idee, dass nur aus der richtigen Analyse des Problems und seiner Ursachen die Lösung erwächst, stoßen wir manchmal an Grenzen. Müssen wir wirklich erst richtig durch das Problem durch, bevor wir Lösungen entwickeln können? Wie können Lösungen gefunden und dabei Ressourcen – neu – entdeckt und genutzt werden? Alle reden vom lösungs- und ressourcenorientierten Arbeiten, doch wie sieht das bezogen auf die konkrete Arbeit im komplexen Aufgabenfeld Schulsozialarbeit aus? In dieser Praxiswerkstatt lernen Sie, wieder mit Lust an Lösungen zu arbeiten, statt sich in Problemanalysen zu verlieren. Das übliche Kommunikationstraining wird dabei auf den Kopf gestellt: Statt Theorie und Vortrag mit anschließenden Übungssequenzen wird von Beginn an mit Ihren mitgebrachten und „irgendwie“ schwierigen Arbeitssituationen gearbeitet. Auf der Suche nach alternativen Handlungsmöglichkeiten und Perspektiven ist der Blick auf Ihre Ziele und möglichen Lösungen gerichtet. Erst nach Abschluss der Fallarbeit folgt die Theorie: Passend zum Fall werden die entsprechenden Modelle und Konzepte aus dem Hintergrund der Fallarbeit vorgestellt. So erweitert die Praxiswerkstatt Ihre Fach- und Handlungskompetenz. 19.04.12 - 20.04.12 im Ta-gungszentrum Gültstein. Information und Anmeldung:

<http://www.kvjs.de/?id=219&kursnr=12-4-JSA4-1>

Mit Rückenwind oder gegen den Wind.....Hilfreiche Kooperation mit Lehrer/innen gestalten, auch und gerade dann, wenn es so schwer erscheint....

Wenn wir im Arbeitsfeld Schule arbeiten, sind wir ein Teil des Systems. Daher lautet die Frage nicht, ob wir mit Lehrer/innen kooperieren wollen, sondern: „Wie können wir die Zusammenarbeit so gestalten, dass sie sich hilfreich auf die eigene Arbeit und hilfreich für die Schüler/innen auswirkt? Wofür lohnt sich die Arbeit an kooperativen Arbeitsbeziehungen?“ Was brauchen wir, was brauchen Lehrer/innen für eine erfolgreiche/positive/gelingende Zusammenarbeit? Wie können wir die unterschiedlichen Hintergründe, Arbeitskulturen und Perspektiven berücksichtigen und für die Verfolgung gemeinsamer Ziele nutzen?

Wie können wir gemeinsame Ziele erarbeiten oder sichtbar machen? Wie nähern wir uns an und wie hal-



ten wir die nötige Distanz? Wie können wir Veränderungsprojekte in der Schule erfolgreich anstoßen und dabei niemanden vor den Kopf stoßen?

Und wenn es Konflikte gibt: Wie können wir diese hilfreich ansprechen und vielleicht sogar als Ressource für eine Vertiefung der Kooperationsbeziehung nutzen? Wie behalten wir dabei immer beide Arbeitsebenen, die individuelle und die strukturelle, im Blick? 26.04.2012 - 27.04.2012 im Bildungszentrum Schloss Flehingen. Information und Anmeldung:

<http://www.kvjs.de/?id=219&kursnr=12-4-JSA17-1>

lernen. verändern. lösen

Beratungskompetenz für die Pflege

Von der fachlichen Beratung über die Anleitung z.B. in der Anwendung von medizinischen Hilfsmitteln bis hin zur psycho-emotionalen Begleitung von Patient/innen wird von Fachkräften in der Pflege immer mehr auch beraterische Kompetenz abverlangt. Dabei findet „Beratung“ im Kontext Pflege unter ganz spezifischen Bedingungen, die nicht mit dem Beratungsalltag in anderen Arbeitsfeldern zu vergleichen sind, statt. Eingebettet in die tägliche Pflegtätigkeit entsteht Beratung eher nebenbei und nicht im bequemen Beraterstuhl. Zwischen ärztlichen Anordnungen, alltäglichen pflegerischen Tätigkeiten, ständig wechselnden Ansprechpartner/innen, im Drei-Bett-Zimmer und eher zwischen Tür und Angel brauchen Pflegefachkräfte ganz spezifische Beratungskompetenzen, können bewährte (systemische) Beratungskonzepte nicht 1:1 übertragen werden. Spannend war daher für mich der Auftrag, für die Krankenpflegeschule des Pfalzkrankenhauses für Psychiatrie und Neurologie sowie für die dort tätigen Pflege-Fachkräfte eine entsprechende Schulung zur Beratungskompetenz für Pflege-Fachkräfte zu entwickeln und durchzuführen.

Das Auge ist das Tor zum Gehirn

Wie gestaltet man lebendige Lernprozesse auf der Grundlage von Bildern, Metaphern und Lerninszenierungen? Diese Frage stand im Mittelpunkt einer eintägigen Fortbildung für Fachkräfte aus dem Weiterbildungsbereich. Die neueren Erkenntnisse der Gehirnforschung stellen die Art und Weise, wie wir häufig, z.B. in Fortbildungen, lernen, in Frage. Erlebnis, Selbstwirksamkeitserfahrung, Beziehung, sinnvolle Wiederholungen, problemlösendes Lernen, Nutzen aller Sinne, attraktive Episoden und anregende Lernkontexte sind Schlüsselworte, die so etwas wie eine „Neurodidaktik“ begründen. An diesem Tag stand dabei die Idee, viel mehr mit Bildern, Visualisierungen und Metaphern zu arbeiten im Vordergrund. Wie z.B. kann man, ausgehend von einem Bild oder einer Metapher eine darauf aufbauende Lerninszenierung entwickeln, in der es nicht nur um ein paar Bilder

mehr auf PowerPoint-Folien geht? Wie kann man ein Bild als Rahmen für die Entwicklung spannender erlebnisorientierter Übungen nutzen? Wie kann man Bilder und Metaphern als einen roten Faden in einer Fortbildung nutzen und gehirngerechte aktive, lebendige Lernprozesse gestalten, von der variantenreichen Wiederholung von Inhalten bis zur Ankerung von Lernergebnissen im Alltag der Teilnehmer/innen? Statt seitenlanger Handout-Texte nehmen die Teilnehmer/innen Eindrücke, Bilder und ganz konkret auch Gegenstände mit, die einen nachhaltigen Lernprozess über die Fortbildungsveranstaltung hinaus erlauben. Es war ein lebendiger und spannender Tag, der auch zeigte: Lernen kann Spaß machen oder umgekehrt, erst wenn es Spaß macht, lernen wir nachhaltig.

lernen. verändern. lösen

Anfragen bezüglich Coaching, Training, Supervision, Vorträge, Päd. Tage, Zukunftswerkstätten, Moderation, etc. richten Sie am besten per Email an kontakt@uwestrass.de



 Uwe Straß
www.uwestrass.de
kontakt@uwestrass.de
Tel. 06232 - 62 24 72