

# Der radikale Dreh

Lösungsorientierte Methodik neu gedacht

---

*Ein Werkstattbericht der Solutionsurfers<sup>®</sup>*

*Von Kati Hankovszky, Daniel Meier, Felix Hirschburger, Peter Szabó, Stephanie von Bidder*

## **Einführung**

Einmal mehr – die Ideen sind unglaublich einfach und gleichzeitig nicht leicht umzusetzen. Als wir vor gut 15 Jahren begonnen haben, Kurse in lösungsorientiertem Kurzzeitcoaching anzubieten, liessen wir uns von zwei zentralen Ideen leiten:

### **1. Kongruenz zwischen Inhalt und Methodik**

Unser Ziel war es, dass wir im Training die Ideen, Prinzipien und die Haltung der lösungsorientierten Arbeitsweise bis in die letzte Konsequenz lebten und umsetzten. Wir nennen das auch „walk the talk“ oder in gut Deutsch: Leben und erlebbar machen, was wir predigen.

### **2. Lernen durch eigene Erfahrung**

Wir waren (und sind es noch immer) überzeugt, dass Lernen dann am Effektivsten ist, wenn wir den Teilnehmenden ermöglichen, über eigene Erfahrungen relevante Entdeckungen zu machen.

So einfach das klingen mag, es führte zu weitreichenden Konsequenzen für all unsere Kurse. Alles, was wir je übers Unterrichten gehört hatten (und wir sind alle echt gut ausgebildet als professionelle Kursleitende) wurde in Frage gestellt. Wir entdeckten, dass wir einen radikal neuen Zugang im Bereich der Methodik und Didaktik finden mussten. So machten wir uns auf eine spannende Abenteuerreise. Einen momentanen Stand unseres Irrtums finden Sie in der nachfolgenden Darstellung eines unserer Workshops, den wir an der SFTC Konferenz in Frankfurt 2011 gehalten haben. Dieses Beispiel zeigt gut auf, wie die oben genannten Leitgedanken nicht nur das Design eines Kurses beeinflussen sondern auch die Rolle der Kursleitung und die der teilnehmenden Personen.

## **Alles Wissen ist bereits da**

Nehmen wir zum Beispiel die lösungsorientierte Grundannahme, dass die KundInnen alle Kompetenzen und Fähigkeiten mitbringen, um ihre eigenen passenden Lösungen zu finden, so führt uns dies zu einer ganz neuen Art und Weise, wie wir als Kursleitungen mit Fragen der Teilnehmenden umgehen. Konsequenterweise werden wir so Fragen als Vorboten eigener Antworten betrachten. Und konsequenterweise verlässt die Kursleitung ihre traditionelle Rolle als ExpertIn („Danke für die Frage. Die Antwort lautet...“) und begibt sich in eine Haltung des wertschätzenden Nicht-Wissen, was wiederum die Teilnehmenden in einen Prozess der eigenen Antwortfindung führt.

Doch wie soll dies in der Praxis funktionieren?

Zu diesem Thema haben wir an der Konferenz für lösungsorientierte Trainer 2011 in Frankfurt einen Workshop gehalten. Nachfolgend haben wir sehr detailgenau und Schritt für Schritt beschrieben, wie wir diese Fragestellung methodisch angegangen sind. Zudem erläutern wir unsere Gedanken im Hintergrund, die unser Vorgehen erklären mögen.

Übrigens: das Thema des Workshops hiess: „Wie gehen wir mit Fragen der Teilnehmenden um?“

## **Es beginnt bevor es beginnt**

Der Kursraum ist gut vorbereitet: Musik wird gespielt, auf den Stühlen, die im Kreis um einen Blumenstrauss stehen, liegen kleine Schokoladenherze bereit. An den Wänden hängen Plakate mit lösungsorientiert relevanten Inhalten, auf einem Büchertisch laden Bücher und Spielsachen ein, entdeckt zu werden. Auf einem Flip steht geschrieben:

Willkommen

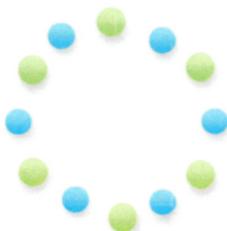
“Wie gehen wir mit Fragen der Teilnehmenden um?“

Wir sind alle fünf da: Daniel, Felix, Kati, Peter und Stephanie. Jeder, der in den Raum kommt, wird persönlich begrüßt. Bereits dies kann ein erster Unterschied machen. Wir sind nicht sicher, ob die Teilnehmenden bemerken, dass wir sie als Experten für ihr eigenes relevantes Lernen begrüßen. Hoffentlich aber merken sie, dass wir mehr an ihnen und ihren Ideen interessiert sind als an unserer (nicht existierender) Powerpoint-Präsentation oder unseren Ideen vom Thema. Indem wir sie in unserer Art so begrüßen, sind wir uns folgender Dinge bewusst:

- Die Teilnehmenden werden ihren ganz eigenen Lerninhalt kreieren. Wir als Trainer können also getrost all die gescheiterten und intelligenten Dinge, die wir vorbereitet haben und mit denen wir den Kurs füllen wollten, loslassen und statt dessen unsere Zeit und Aufmerksamkeit von Anfang dort investieren, wo der Unterschied im Lernen passiert – bei den Menschen, die in den Raum kommen.
- Wir sind überzeugt, dass nachhaltiges Lernen in der Interaktion geschieht. Also bieten wir möglichst zu Beginn einen gemeinsamen Boden für nützliche Interaktionen. Vielleicht können wir nach den aktuellsten Erfolgsgeschichten fragen, vielleicht finden wir andere Wege, um die Talente und Fähigkeiten der Teilnehmenden zu entdecken. Wir legen schon bevor es offiziell beginnt den Boden, um eine bedeutungsvolle Beziehung unter den Anwesenden zu ermöglichen.
- Poster, Bücher und Spielsachen im Raum ermöglichen ein individualisiertes Ankommen. Die Teilnehmenden können sich inspirieren lassen, ausgelöst durch ihre Neugier auf Entdeckungen und Lernen. Uns Trainern gibt dies die Chance, zu sehen, was die Menschen interessiert und was ihnen wichtig ist.

## Architektur des Workshops

*Teilnehmende und Trainer sitzen alle in einem geschlossenen Kreis.*



Daniel beginnt den Workshop mit einem "Danke fürs Kommen" und deutet an, dass ja alle hier Anwesenden bereits Erfahrungen mit dem Thema haben. Während alle Personen sitzen, steht Daniel. Die anderen 4 Trainer sitzen zufällig verteilt unter den Teilnehmenden. Wir mögen die Vorstellung, uns selber in die Gruppe zu integrieren und uns so als Mitlernende zu zeigen. Nur Daniel hat eine spezielle Funktion, in dem er durch seine Anweisungen den Raum für gegenseitiges Lernen eröffnet. Er schlägt vor, jeden zweiten Stuhl zu bewegen, so dass eine neue Sitzordnung entsteht.

*Zwei konzentrische Kreise sind entstanden, die sich "gegenseitig anschauen".*



Zufällig zusammengestellt, sitzen sich nun jeweils zwei Teilnehmende gegenüber. Mit dieser Form der zwei Kreise können wir die Anzahl von möglichen Interaktionen erhöhen, in dem wir die Personen abwechselungsweise im Innenkreis im Uhrzeigersinn und im Aussenkreis im Gegenuhrzeigersinn den Platz wechseln lassen. Mit dieser Methode machen wir deutlich, dass das Wesentliche, das in diesem Workshop passieren wird, durch die Gespräche unter den Teilnehmenden geschehen wird. Diese Methode stärkt das Vertrauen in die Gleichwertigkeit der Teilnehmenden, ungeachtet der Erfahrung oder des Alters.

## Den Rahmen gestalten

Nichtsdestotrotz spielt die Kursleitung eine wichtige Rolle, indem sie das lebt, was sie „unterrichtet“. Die Kursleitung und ihre Aussagen, ihre Interventionen und ihre Art mit dem Umzugehen, was da ist, trägt entscheidend dazu bei, dass während des ganzen Workshops ein lösungs- und ressourcenorientierter Lernrahmen geschaffen werden kann. Ein typisches Beispiel dafür ist Daniels Einladung an die Paare im Kreis miteinander ins Gespräch zu kommen:

*„Die Person aus dem Innenkreis teilt mit seinem Gegenüber aus dem Aussenkreis 2 Beispiele, von denen sie ein klein wenig stolz ist, wie sie mit Fragen von Teilnehmenden in ihrem eigenen Kurs umgegangen ist. Dazu stehen 4 Minuten zur Verfügung.“*

Selbstverständlich ist die Idee, nach Erfolgsgeschichten zu fragen, eine sehr lösungs- und ressourcenorientierte Sache. Es drückt das Vertrauen in die Teilnehmenden als Experten aus und setzt voraus, dass die Teilnehmenden sehr wohl Erfahrungen und Fachwissen haben zu dem, was sie lernen wollen.

Kongruenz zwischen Inhalt und Methode zu leben bedeutet hier auch, dass die Kursleitung ausserhalb des Inhalts der Teilnehmenden bleibt. Sie stellt eine Struktur zur Verfügung, damit eigene Antworten zum Thema entdeckt werden können. Dies ist so ziemlich das Gleiche, was wir auch mit individuellen Coaching-KundInnen machen würden. Wir nutzen das Wissen der Teilnehmenden, ihre Ressourcen und was sie in die Interaktion einbringen.

Ganz bewusst fragen wir nach Erfahrungen und nicht nach Prinzipien. Es geht nicht darum, Fachwissen zur Verfügung zu stellen oder zu produzieren, sondern darum, von Erfolgsgeschichten zu lernen, von individuell konstruierten Lösungen, die von Analogien dessen inspiriert sind, was bereits funktioniert.

Daniel fragt nicht nur nach einem Beispiel, er will zwei oder drei hören. Auch das ist kein Zufall. Es ist ein wichtiger Teil der lösungs- und ressourcenorientierten Formulierung "und was noch?". Wir trauen also den Teilnehmenden zu, dass sie nicht nur eine, sondern mehrere Erfolge mit dem Thema für sich verbuchen konnten.

Unsere wohl wichtigste Entdeckung in diesem Zusammenhang ist, dass Kongruenz für uns bedeutet lösungsorientiert zu sein: Nicht die Ideen und Werkzeuge zu demonstrieren oder darüber zu dozieren – sondern sie zu leben.

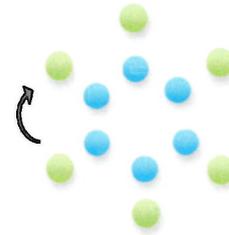
## Das Herzstück:

### Teilnehmende erzeugen relevanten Inhalt

Wenn der innere Kreis mit dem äusseren Kreis seine zwei Erfolgsgeschichten teilt, wird relevanter Inhalt zum Thema erzeugt, und dies auf zwei Wegen:

- Durch das Erzählen wird das Konstruieren einer Realität ermöglicht. Lernen entsteht in der Interaktion mit anderen.
- Durch das Zuhören wird eine Chance ermöglicht, von anderen zu lernen.

Die Teilnehmenden im äusseren Kreis wandern einen Stuhl im Uhrzeigersinn.



Dieser Schritt der Workshoparchitektur erhöht die Anzahl möglicher Entdeckungen, da jeder Teilnehmende einen neuen Gesprächspartner erhält. Durch neue Geschichten und einen erneuten Austausch wird das Wissen vertieft. Es gibt die Möglichkeit bisher Gehörtes zu ergänzen und neue Elemente hinzuzufügen.

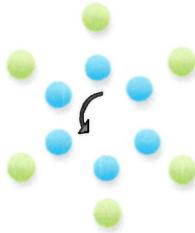
Die Teilnehmenden im Aussenkreis stellen den Teilnehmenden im Innenkreis eine Frage, die sie als Trainer zu diesem Thema "Umgang mit Fragen von Workshop - Teilnehmenden" beschäftigt. Der Innenkreis versucht mit dieser Frage sinnvoll umzugehen.

Ehrlich gesagt sind wir ein wenig stolz auf diesen Teil des Workshop-Programms. Es erzeugt nämlich relevante Inhalte auf verschiedenen Ebenen zur gleichen Zeit:

- Für die Person im Innenkreis erzeugt diese Runde dadurch relevante Inhalte, indem sie in der Rolle als Trainer auf diese Fragen reagieren muss – und nicht nur darüber spricht, wie sie reagieren würde! Sie kann eine ihrer eigenen Strategien anwenden, von denen sie in der Erfolgsrunde erzählt hat und diese gleich noch einmal testen. Da sie ja aber ein neues Gegenüber hat, kann sie auch frei experimentieren und einen ganz anderen Umgang mit dieser Teilnehmer-Frage wählen.
- Für den Frager im Aussenkreis ergibt sich einen spannenden Lerninhalt durch das Erleben, wie jemand mit Teilnehmer-Fragen umgeht. Die fragstellende Person kann entweder eine Frage stellen, die ihr im Moment für ihr Lernen am Wichtigsten erscheint oder etwas einbringen, das sie in der vorherigen Runde erfahren hat.
- Beide Personen lernen von der eigenen reflektierten, echten Erfahrung, die sie in einer der beiden Rollen machen.
- Und dann ist da erfahrungsgemäss noch eine weitere Ebene des Lernens vorhanden: die Kursleitung

begibt sich deckungsgleich auf den lösungs- und ressourcenorientierten Weg mit ihren Teilnehmenden. Daniel mischt sich nicht in die Inhalte ein, die von den Teilnehmenden entwickelt werden. Die Formulierung „Umgang mit Fragen von Teilnehmenden“ beruht auf einer neutralen Haltung. Und Daniel gibt keine Empfehlungen, wie er am liebsten mit Fragen umgeht.

*Der Innenkreis rutscht nach 4 Minuten einen Stuhl im Gegenuhrzeigersinn.*

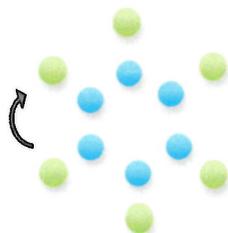


Dies ist ein nettes Tempo in der Workshop-Architektur. Die Teilnehmenden haben vielleicht gemerkt, dass die Anweisungen letztes Mal anders waren und die Trainer sich durchaus Gedanken gemacht haben zum Setting und zum Prozess des Workshops. Eine Vielfalt an Prozess-Kompetenz und Sprachgewandtheit zu zeigen ist ein gutes Gegenstück dazu, die Entwicklung der Lerninhalte den Teilnehmenden zu überlassen.

*Der Innenkreis stellt eine Frage und der Aussenkreis setzt sich damit auseinander.*

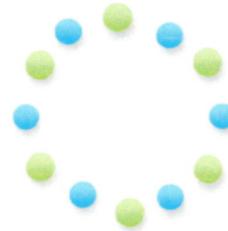
Es ist das gleiche Setting wie in der Runde davor, jedoch ist jeder und jede in einer anderen Rolle und arbeitet mit einem anderen Gesprächspartner. So können die Teilnehmenden in einer neuen Zusammensetzung unmittelbar etwas ausprobieren, das sie in vorangegangenen Runden gehört oder gesehen haben. In beiden Rollen zu experimentieren kreiert einen zusätzlichen Perspektivenwechsel.

*Der Aussenkreis wandert einen Stuhl im Uhrzeigersinn. Der aussen Sitzende teilt mit seinem Gegenüber seine Gedanken, Lernschritte und Überraschungen aus den letzten 3 Gesprächsrunden.*



Wieder findet sich jeder und jede TeilnehmerIn mit einem neuen Gesprächspartner/in wieder. Dadurch schaffen wir einen Rahmen für eine neue Interaktion und weitergehendes Lernen. Dadurch kann eine Meta-Reflexion über den bisherigen Prozess erfolgen.

*Alle Stühle werden wieder zu einem grossen Kreis zusammengefügt.*



Im Plenum werden Entdeckungen und Erfahrungen ausgetauscht.

Daniel lädt die Anwesenden ein, zurück in den grossen Kreis zu kommen. Alle sind neugierig, Erkenntnisse zu hören. Was immer für Erkenntnisse oder Entdeckungen genannt werden – alle sind richtig und „gleich gültig“. Und es gibt immer wieder Einsichten, Ideen, Gedanken von Teilnehmenden, auf die wir als Trainer nie gekommen wären. Und was kann uns als Trainer besseres passieren, als das wir selber immer wieder Neues dazulernen dürfen?

Die letzte Bemerkung hierzu kommt von unserem Freund Aoki San. Er fragte uns freundlich nach unserer eigenen Meinung zum Thema „Umgang mit Fragen von Teilnehmenden“. Glücklicherweise hatten wir ein Papier vorbereitet, das unsere 13 Möglichkeiten beschreibt, wie wir mit Fragen von Teilnehmenden umgehen.

## Lernmöglichkeiten erhöhen

Wenn Sie dies alles gelesen haben, dann werden Sie wohl erraten, wie wir mit Fragen von Teilnehmenden umzugehen pflegen. Wir haben normalerweise viele gute Gründe und vielfältige Herangehensweisen wie wir die Frage zurückgeben und so dem Teilnehmer die Möglichkeit eröffnen, seine eigene passende Antwort zu finden. Wir nennen dies: kongruent sein als lösungs- und ressourcenorientierter Trainer.

Mit viel Sorgfalt versuchen wir so einen weiten Rahmen zu schaffen, damit die Teilnehmenden Raum bekommen, relevantes Lernen für sich zu entdecken.



**Kontakt:**

*Solutionsurfers® GmbH*  
Waldstätterstrasse 9  
6003 Luzern

[www.solutionsurfers.ch](http://www.solutionsurfers.ch)

**Publikation:**

Ursprünglich ist dieser Artikel in Englisch erschienen in  
InterAction  
SFCT  
Volume 4/ May 2012  
ISSN 1868 – 8063



**13 lösungsorientierte Möglichkeiten um mit Fragen  
von Teilnehmenden umzugehen**

Wer sich für diese kleine Zusammenstellung von  
Möglichkeiten „coaching-mässig“ mit Fragen von  
teilnehmenden umzugehen interessiert, kann das PDF-  
Dokument auf unserer Homepage kostenlos  
downloaden:

[www.solutionsurfers.ch](http://www.solutionsurfers.ch) // Bibliothek

