

systemisch = lösungsorientiert?

Einige unfrisierte Gedanken – in der Hoffnung zu einer Diskussion anzuregen ...

Jürgen Hargens

Diese Frage – ob oder inwieweit systemisch und lösungsorientiert dieselben Grundüberzeugungen teilen - ist bei mir in den letzten Jahren immer häufiger aufgetaucht, doch habe ich, beschäftigt mit Arbeit (Therapie und Weiterbildungen, nicht zu vergessen Familie und was dazugehört), darüber nicht weiter nachgedacht, sondern bin der immer wieder genannten Gleichung „systemisch = lösungsorientiert“ gefolgt. Dabei ergaben sich immer wieder Reibungspunkte, die ich zunehmend mit dem Hinweis, dass es sich um „Lösungsorientierung“ handle, wo Ziele und Ressourcen im Zentrum stehen und die (lineale) Verknüpfung von Problem und Lösung wenig(er) Beachtung findet, außer Acht gelassen habe..

Das erste große Stutzen trat mit der Ablehnung der systemischen Therapie durch den Bundesausschuss im Rahmen der sog. wissenschaftlichen Anerkennung auf – wieso sollte sich „systemische Therapie“ an die konventionelle Art des Denkens (psychische Krankheit als Entität, die mit jeweils spezifischen Interventionen zu heilen ist) anpassen und so – in meiner Sicht - grundlegende Überzeugungen aufgeben? Von daher erschien die Ablehnung nur konsequent und hätte neue, alternative Handlungsräume eröffnen können.

Die politische Entscheidung ist dann genau anders herum ausgefallen: die Fachverbände (SG und dgsf) streben weiterhin ins traditionelle Gesundheitssystem – mit allem, was dazugehört. Ich habe das Glück, diesen Weg nicht mitgehen zu müssen. Zum einen war das in meiner Praxis nicht erforderlich, zum anderen habe ich inzwischen das Rentenalter erreicht. So wandte ich mich meiner klaren Ausrichtung zu und sprach mehr von „ressourcenorientiert“, davon, Ziele herauszuarbeiten, die meinem Gegenüber bedeutsam waren. Nur der Vollständigkeit halber erwähne ich, dass Krankenkasse immer mal wieder im Rahmen der Kostenerstattung die Psychotherapie bezahlten, auch wenn meine Anträge sich immer an lösungsorientierte Grundideen anlehnten und die vorgeschriebene Form nicht einhielten.

Dabei wurde mir immer klarer, dass die lösungsorientierte Idee daraus entstanden war, dass darauf geschaut wurde, was funktioniert – und eben nicht, was kanonisch („wissenschaftlich“) gesichert sein soll. Das hatte – wie ich es heute sehe: notwendigerweise – zur Folge, dass der Mensch, der mir gegenübertrat (ich spreche von kundigen Menschen), im Zentrum stand, denn dieser Mensch war die Person, die über sich entscheiden konnte. Deshalb richtete sich auch mein Augenmerk zunehmend auf das, was funktionierte, was dieser Mensch mitbrachte und wo er/sie hin wollte. Das hieß für mich, Abschied vom „Systemischen“ zu nehmen, Defizite und Diagnosen beiseite zu lassen und den Blick stattdessen (lösungsorientiert) auf Ziele sowie Kompetenzen und Fähigkeiten zu richten.

Dabei haben sich für mich ein paar Erkenntnisse ergeben, die diesen Ansatz in meinen Augen besonders machen:

Lösungsorientiert scheint mittlerweile zu einer Marke geworden zu sein, die nach wie vor kaum eindeutig definiert ist, zumal letztlich jeder Hilfeansatz als lösungsorientiert zu begreifen ist (und so begriffen werden muss, da er sonst kein Hilfeansatz wäre!), so dass der Begriff selber nicht weiterhilft. Was nach meinem Verständnis einen Unterschied macht (der einen Unterschied macht), ist die Idee, dass es bei Lösungsorientierung NICHT darum geht,

Probleme zu lösen, sondern darum, Lösungen zu konstruieren bzw. zu erfinden oder zu bauen.

Das vertraute Konzept, dass Lösungen sich immer auf Probleme beziehen, die es zu lösen gilt, wird in der Lösungsorientierung grundsätzlich aufgegeben. Zusammenhänge zwischen Problemen und Lösungen sind nach diesem Verständnis interessante Konstruktionen, allerdings keine Wahrheiten – ein solcher (kausaler) Zusammenhang wird grundsätzlich infrage gestellt. Von daher erscheint es mir immer spannend, nicht nur – wie oft „einfach“ geschieht - nach „Ursachen“ zu „forschen“ (auch im Sinne diagnostischer Zuschreibungen), sondern vielleicht auch einfach einmal nach „Ursachen für Lösungen“ zu forschen – eine andere Idee von „Kausalität“.

All das hat weitreichende Konsequenzen, wie ich glaube, da es ein beinahe konträres Verständnis von „psychischen Problemen“ erkennen lässt. Und das macht es in meinen Augen so bedeutsam, sehr genau (und mehr als nur akribisch) den eigenen (fachlichen) Sprachgebrauch zu reflektieren. Denn es könnte einen Unterschied machen (der einen Unterschied macht), ob die Rede ist von Schwierigkeiten/Herausforderungen (oder von psychischen Problemen oder Krankheiten), ob es heißt, es wird an Änderungen gearbeitet (oder ob es um Psychotherapie geht), ob es um Änderungen in der Zukunft geht (oder um Krankheit, die geheilt werden muss) usf.

Hier scheint mir ein grundlegender Unterschied zum systemischen Ansatz zu liegen, der Probleme und deren Auflösung in den Mittelpunkt stellt.

In der Lösungsorientierung schien es anfangs relativ ähnlich zu sein, wenn etwa von Anliegen die Rede war – denn Anliegen zielen zuerst auf die Beschreibung von Dilemmata. Allerdings geht der nächste Schritt in die Herausarbeitung der Ziele über und zwar ohne notwendigerweise einen Zusammenhang zum Problem herzustellen. Mittlerweile ist dieses Verständnis von Lösungsorientierung - der Beschreibung von „Anliegen, Ziel, Auftrag“ - zugunsten der Erarbeitung der Ziele aufgegeben worden:

„Unter welchen Umständen eine KlientIn auch immer zu Ihnen kommt, Ihre Aufgabe als PraktikerIn an diesem Punkt der lösungsorientierten Arbeit bleibt dieselbe – eine kooperative, arbeitsfähige Beziehung zur KlientIn aufzubauen und zwar beim Entwickeln einer Definition dessen, was die KlientIn in ihrem Leben anders haben möchte und was sie motiviert, dies zu schaffen, indem sie etwas ander(e)s macht.“ (de Jong & Berg, 2014⁷, S. 119)

Die Ausrichtung der Arbeit orientiert sich nicht mehr an Problemen, so dass es zu einem Kernanliegen geworden ist, das Ziel, das die kundigen Menschen (vormals: KlientInnen) definieren, als Leitlinie herauszustellen. Das bedeutet, das Ziel zu erfragen (wertschätzend!), in Handlungsmöglichkeiten zu beschreiben und u.U. erste Schritte zu erfragen – denn Ziele liegen immer in der Zukunft. Anders gesagt, Lösungsorientierung ließe sich auch als „Spiel mit zukünftigen Möglichkeiten“ beschreiben und zwar – das erscheint mir höchst bedeutsam – ohne dass dadurch das erlebte Leid(en) in irgendeiner Form ausgeklammert werden müsste.

Dabei geht es immer darum, dass der kundige Mensch die Vorgabe macht – es geht um sein/ihr Ziel. Dieses wird unter verschiedensten Blickwinkeln *respektvoll* und *wertschätzend* (ich könnte auch sagen: liebevoll) abgeklopft und präzisiert, so dass es eher wahrscheinlich (und normal) scheint, dass in diesem Prozess immer wieder Zielveränderungen auftreten.

Nach meinem Verständnis von „systemisch“ sucht dieser Ansatz stärker nach den „verborgenen Regeln“, die das „Systemspiel“ aufrechterhalten, nach möglichen

„Erklärungen“ der Spielzüge (unter Beschreibung positiver Absichten), wobei der Anlass und die Arbeit sich über eine diagnostische Fest- bzw. Zuschreibung bestimmt, denn genau dies (traditionelle Diagnostik), ist die Eintrittskarte in das bestehende Gesundheitssystem. Damit scheint im systemischen Verständnis „Krankheit“ zu einer eigenen „wirklichen“ Realität geworden zu sein – was sich u.a. darin niederschlägt, dass in neueren systemischen Publikationen Störungsbilder ins Zentrum rücken. Und die Arbeit an Störungsbildern unterscheidet sich nach meinem Verständnis grundsätzlich von der Arbeit an Zielen, selbst wenn dabei Ähnlichkeiten aufscheinen.

Für Fachleute liegt eine der Herausforderungen darin, dass die Ziele des kundigen Menschen nicht notwendigerweise mit den eigenen übereinstimmen müssen. Solche Unterschiede können unter dem Aspekt des „Nutzens“ wie des „Wünschenswerten“ – immer aus Sicht des kundigen Menschen – liebevoll abgeklopft werden, was Reflexionen einbezieht, welche möglichen Auswirkungen das Erreichen des Zieles auch auf die Beziehungen zu anderen Menschen sowie deren möglichen Ideen von uns haben könnten (Überlegungen in Hinblick auf Möglichkeiten sind und bleiben sprachlich *Formulierungen im Konjunktiv*: Konjunktiv als sprachlich-grammatikalische Möglichkeitsform).

Nach meinem Dafürhalten gilt es hier, ein mögliches Missverständnis auszuräumen. Wenn Ziele im Zentrum stehen wie auch Möglichkeiten, diese zu erreichen, so bedeutet das keinesfalls, dass in der lösungsorientierten Arbeit nicht über Probleme geredet werden darf. Im Gegenteil – ein wesentlicher Aspekt ist in meinen Augen der, Probleme zu *würdigen*. Denn auch über Probleme lässt sich lösungsfokussiert – oder sollte ich sagen: ressourcenorientiert? – reden. Zumal der kundige Mensch in Hinblick auf seine/ihre Probleme immer auch über Ressourcen und Kompetenzen verfügt: er/sie ist zum Termin gekommen; kann über seine/ihre Probleme reden und sie beschreiben; hat eine Zeit des Überlebens hinter sich, was notwendigerweise bestimmte Fähigkeiten erfordert – oft solche, die der kundige Mensch selber nicht sieht/erkennt oder für unbedeutend bzw. selbstverständlich (d.h. nicht der Rede wert) hält -, etc.

Mit alldem geht ein verändertes Menschenbild einher, das sich explizit in der *Haltung der Fachleute* widerspiegelt. Menschen verfügen über alle notwendigen Fähigkeiten, ihre Ziele zu erreichen, was nicht damit gleichzusetzen ist, dass sie deshalb (!) auch ihr Ziel immer und in jedem Fall erreichen. Sie verfügen, so die Bedeutung, über alles, was erforderlich ist, um die Ziele zu erreichen – was durchaus eine Form „harter Arbeit“ sein kann.

Und ein Weiteres: der kundige Mensch ist auch die einzige Person, die beurteilen kann, ob das Ziel erreicht ist bzw. ob sie sich auf dem Weg dorthin befindet. Daher besteht der erste Teil der (gemeinsamen) Arbeit darin, zum einen das Ziel zu klären, zu präzisieren, in *Verhaltensbegriffen* zu beschreiben (die dahinter liegende Idee: Verhalten lässt sich beobachten, konkret beschreiben und somit machen/realisieren, anderes wie Gefühle, Absichten etc. kann „nur“ erschlossen werden – eben aus beobachtbarem Verhalten) und zum anderen darin, einen Klärungs- und Entscheidungsprozess in Gang zu setzen und voranzubringen, dass (oder ob) der kundige Mensch tatsächlich (nach eigenen Angaben) daran interessiert ist, das Ziel zu erreichen.

Da es um das geht, was die kundigen Menschen „wollen“, geht Lösungsorientierung davon aus, dass sie *immer* kooperieren – auf ihre jeweils spezifische Art und Weise. Da Lösungsorientierung diese Form der Zusammenarbeit als kooperieren beschreibt (und nicht als Kooperation), wird darauf verwiesen, dass kooperieren in der Interaktion erfolgt und durchaus nicht im Sinne des „es läuft“ gemeint ist. Die jeweilige Form kann sehr unterschiedlich sein und bis zur Ablehnung der Arbeitsangebote gehen. So wie es nicht

möglich ist, nicht zu kommunizieren, so ist es nach diesem Verständnis auch nicht möglich, nicht zu kooperieren. Daraus lässt sich ableiten, dass Widerstand eine Erfindung von Fachleuten ist und letztlich nur in deren Köpfen besteht (sprachliches Konstrukt).

Anders gesagt: das, was von Fachleuten als Widerstand etikettiert wird, beschreibt ein Verhalten des kundigen Menschen, das u.a. ausdrückt, dass das, was gerade passiert, nicht in ihrem Sinne liegt oder ziieldienlich erscheint. Eine solche Ausdrucksform von Klarheit bezüglich dessen, was dem kundigen Menschen gut tut, passend erscheint oder eben gerade nicht, stellt *immer* ein würdigendes und schätzenswertes Verhalten dar und offenbart zugleich eine oft nicht angemessen anerkannte Fähigkeit dar.

Wenn ich das bisher Gesagte zusammenfasse, so erscheint mir Folgendes kennzeichnend:

Lösungsorientierung entspricht einer Haltung der Fachleute und stellt keine Ansammlung von Techniken dar, die diesen Ansatz definieren. Selbstverständlich existieren einige spezifische Techniken (skalieren, Wunder-Frage etc.), die die Lösungsorientierung hervorgebracht hat – allein die Anwendung dieser Techniken definiert nicht Lösungsorientierung. Die Haltung der Fachleute, mit der sie sich in die Begegnung einlassen definiert diesen Ansatz:

- respektieren des kundigen Menschen
- würdigen (nicht zu verwechseln mit wertschätzen) seiner/ihrer Person und des damit verbundenen Handelns (nicht zu verwechseln mit akzeptieren oder zustimmen)
- sich darauf einlassen, mitzuhelfen, die Ziele des kundigen Menschen zu konkretisieren
- der liebevoll-wertschätzende Blick auf (oft noch) verborgene Fähigkeiten und Stärken

Die Herausforderung besteht für mich darin, dass Haltungen nie direkt beobachtbar sind, sondern sich immer „nur“ aus Handlungen erschließen lassen und damit unterschiedliche Bewertungen/Interpretationen zulassen. Und – das kennzeichnet für mich lösungsorientierte Haltung – solche unterschiedlichen (fachlichen) Bewertungen zuzulassen, zu würdigen und hinsichtlich der beobachteten Verhaltensweisen auf die lösungsorientierte Grundhaltung hin zu reflektieren.

Diese Herausforderung bleibt m.E. immer bestehen: Handlungen bleiben immer vielfältig etikettierbar und es ist auch herausfordernd, Haltungen zu lehren oder lernen zu lassen, denn Menschen sind wohl beeinflussbar, aber eben nicht einseitig instruierbar.

Literatur

deJong, Peter & Insoo KimBerg (2014⁷). Lösungen (er-)finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie. Dortmund: modernes lernen

erschienen in:
ZSTB 33(2): 55-58, 2015