

# Das Lösungshaus (Tom Küchler)

## - eine lösungsfokussierte Erweiterung des Thomann-Schema

---

Das Tool wurde ähnlich veröffentlicht in:

Stefan Gillich (Hrsg.) (2008):

Bei Ausgrenzung Streetwork: Handlungsmöglichkeiten und Wirkungen, Triga Verlag



Artikel im Buch:

Tom Küchler/ Dieter Wolfer (2008): Selbstreflexion und Kollegiales Coaching – Handlungsoptimierungen in Streetwork und Mobiler Jugendarbeit

---

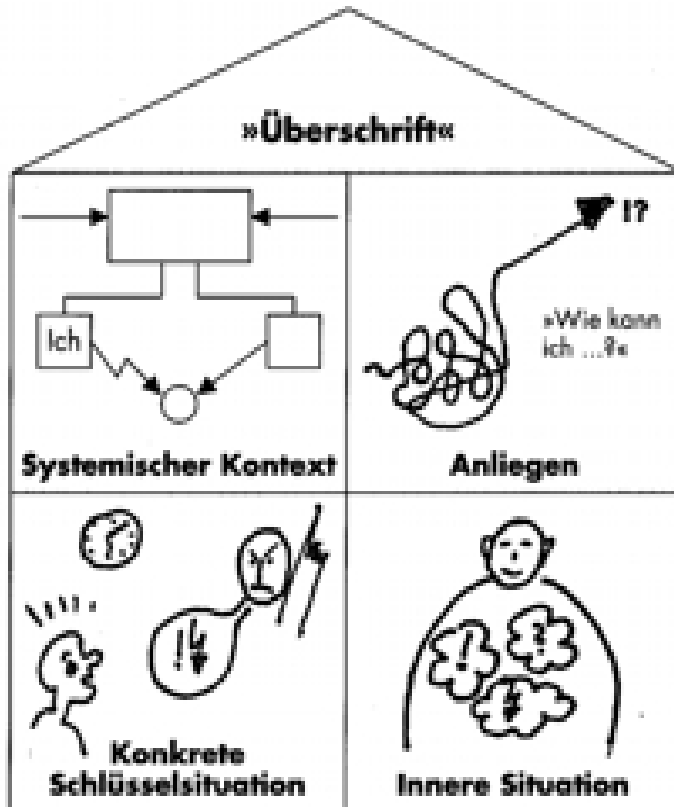
### Wozu ist das Tool nützlich?

- Selbstreflexion
- Vorbereitung für ein Kollegiales Coaching oder Supervision.

Im Zentrum steht die Frage: „Wo stehe ich gerade?“. Um diese Frage zu beantworten empfiehlt es sich einige Aspekte aus verschiedenen Blickwinkeln näher zu betrachten. Diesbezüglich wäre zum einen das Thomann-Schema zu empfehlen.

Christoph Thomann hat ein Schema (Bild auf der Folgeseite aus Schulz v. Thun 1999, S 35) entwickelt, mit dem im Konflikt systematisch das problematische Anliegen geklärt werden kann. Dabei stehen folgende Aspekte im Fokus:

- eine *Überschrift oder „Schlagzeile“* zum Fall/ Anliegen formulieren
- prägnante *Formulierung des Anliegens/ der Fragestellung* (im Sinne einer verbalen Formulierung; es ist aber auch hilfreich, dieses Anliegen als kleine Zeichnung darzustellen)
- systemischer Kontext (den strukturellen Hintergrund des Anliegens in Form einer Beziehungslandkarte darstellen)
- eine konkrete Schlüsselsituation benennen, wie sie schon aufgetreten ist (die „Problemwolke“ an Hand eines konkreten Beispiels eingrenzen)
- innere Situation reflektieren, benennen und visualisieren (Gedanken, Gefühle und inneren Stimmen, die in der (Schlüssel-)Situation bei den Beteiligten oder Betroffenen auftreten).

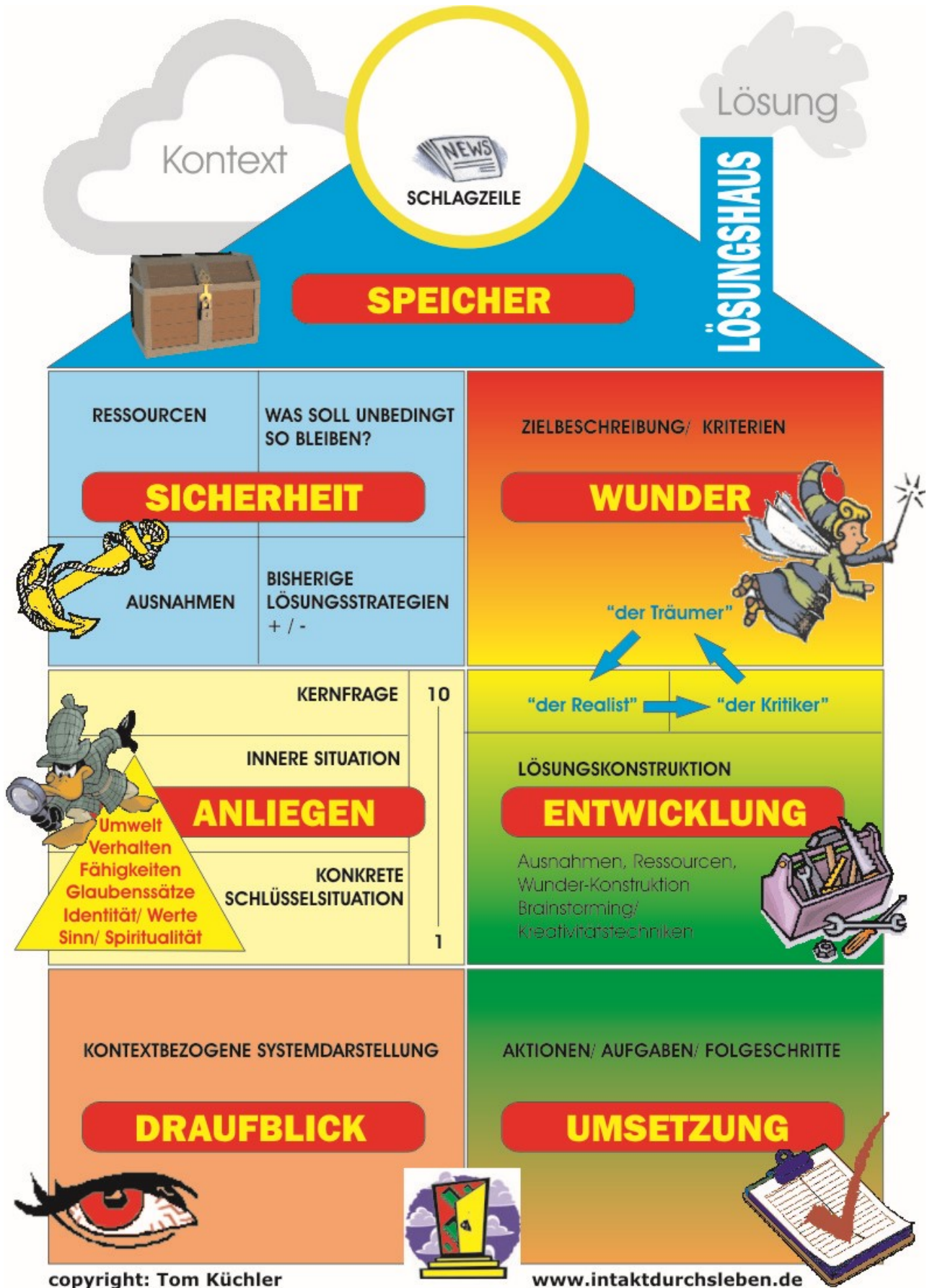


Tom Kühler hat in seinem „Lösungshaus“ (siehe Bild auf der Folgeseite) dieses Thomann-Schema durch Komponenten des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes nach Steve de Shazer, Insoo Kim Berg u.a. VertreterInnen erweitert.

Wichtig war ihm dabei auch, den Aspekt der „Sicherheit“ zu verankern. Veränderungen (und darum geht es ja, wenn man sich in Beratung begibt) sind immer mit „Unsicherheiten“ und „Risiken“ verbunden. Der lösungsorientierte Ansatz fokussiert aber auf „Sicherheitsaspekte“, wie z.B. auf Ressourcen, bisherige Lösungsstrategien, Ausnahmen des Problems sowie auf Dinge, die sich keinesfalls durch die Beratung verändern sollen.

Des Weiteren hat Tom Kühler den Aspekt der Zielfindung, die Lösungssuche und die Lösungsvorschreibung (die Ideen zur Umsetzung) im „Lösungshaus“ verankert.

Die Reflexion und auch die (kollegiale) Beratung werden somit zu einem visuellen Rundgang durch das „Lösungshaus“. In der Selbstreflexion sowie im kollegialen Coaching-Prozess ist es sinnvoll, einerseits den Fokus auf sich Selbst (die eigene Perspektive; im Folgenden mit dem Symbol ☉ gekennzeichnet) zulegen und andererseits auch die AdressatInnenperspektive (im Folgenden mit dem Symbol ✖ gekennzeichnet) zu beleuchten. Als AdressatInnensystem wird quasi „das Gegenüber“ bezeichnet. Es kann sich dabei um KundInnen/ KlientInnen/ AdressatInnen (im Sinne einer Fallreflexion), um KollegInnen (bei Konflikten im Team oder in der Organisation) oder um anderen Personen handeln, welche am Anliegen bzw. Problem „beteiligt“ sind. Der Begriff „System“ soll ebenso darauf verweisen, dass damit auch das Umfeld (Personen) des „Gegenübers“ mit in den Blick gerät.



Zur Klärung des Kontextes werden dann die Räume auf der linken Seite des Lösungshauses „durchstreift“ und die jeweiligen Fragen beantwortet.

### **Die Schlagzeile/ die Überschrift**

- ⊙ Welche Überschrift würde ich diesem Fall geben?
- ✦ Welche Überschrift würde (vermutlich) das AdressatInnensystem formulieren?

### **Der Draufblick**

- Darstellung/ Visualisierung des Gesamtsystems und der Beziehungen (das AdressatInnensystem und ich, als „Berater“)
- Genogramm, System-/ Beziehungslandkarte

### **Die Schlüsselsituation**

- ⊙ Welche konkrete Schlüsselsituation habe ich, bezogen auf „diesen Fall“ sofort im Blick, welche die Gesamtsituation gut „auf den Punkt bringen“ kann? Wann war das? Was ist wie passiert? Wer hat sich wie verhalten? Wo war es? Wer war dabei? ...
- ✦ Welche Schlüsselsituation würde (vermutlich) das AdressatInnensystem benennen? Wie würde er/ sie die Situation beschreiben?

### **Die innere Situation**

- ⊙ Wie gestaltete sich in dieser Schlüsselsituation meine innere Situation? Welche inneren Bilder gab es? Welche inneren Dialoge liefen ab? Welche meiner „Anteile“<sup>1</sup> gingen in den Dialog? Welche Gedanken schossen mir durch den Kopf? Was fühlte ich?
- ✦ Wie würde (vermutlich) das AdressatInnensystem die innere Situation beschreiben?

### **Die Zielskala?**

- ⊙ Auf einer Skala von 1 bis 10 – 10 bedeutet ich bin genau am Ziel, mein Anliegen/ meine Frage ist gelöst bzw. geklärt – 1 bedeutet das Gegenteil. Wo stehe ich momentan auf dieser Skala?
- ✦ Wie würde sich (vermutlich) das AdressatInnensystem jetzt auf der Skala einordnen, wenn 10 bedeutet, dass sein/ ihr Problem gelöst ist?
- ⊕ Nützliche weiterführende Fragen in diesem Kontext sind auch: Wie ist es gelungen (bei Werten über 2 aufwärts) an diesem Punkt zu sein? Was müsste passieren, um einen Punkt weiter nach oben zu klettern? Wie müsste man/er/sie sich verhalten?

### **Die Ebene – Wo zeigt sich das Anliegen/Problem?**

- „Das Konzept der logischen Ebenen wurde von Ideen Gregory Batesons zu „Lernen“ angeregt. Er nahm an, dass es in den Prozessen von Lernen, Veränderung und Kommunikation ‚natürliche‘ Hierarchien von Klassifikationen gibt. Die Funktion einer jeden Ebene ist es, die Information auf der darunter liegenden Ebene zu organisieren. Die Regeln für Veränderung auf einer Ebene seien anders als die für eine unter-/ übergeordnete Ebene. Veränderungen auf einer höheren Ebene würden zwangsläufig die Dinge auf den unteren Ebenen verändern, damit die Veränderungen auf der oberen Ebene gestützt werden können.

---

<sup>1</sup> vergleiche dazu auch die Arbeit mit dem „inneren Team“ bei Schulz von Thun oder die Arbeit mit dem „inneren Parlament“ nach Gunther Schmidt („Wer bin ich heute und wenn ja: wie viele?“)

Bateson bemerkte, dass es die Konfusion der logischen Ebenen war, die häufig Probleme schafft. Für das Veränderungsmanagement ist das Konzept der logischen Ebenen nach Dilts/ Epstein beachtenswert, sie unterscheiden folgende Ebenen:

- Faktoren der *Umgebung* legen fest, welchen Einflüssen eine Person ausgesetzt ist, worauf sie zu reagieren hat. Sie geben Antwort auf die Frage nach dem wo? und wann? und mit wem?
- *Verhalten* besteht aus spezifischen Aktionen, die innerhalb einer bestimmten Umgebung unternommen werden. Sie antworten auf die Frage was?
- *Fähigkeiten* leiten die verhaltensmäßigen Aktionen an und geben ihnen eine Richtung durch eine mentale Karte, einen Pfad oder eine Strategie. Sie antworten auf die Frage wie?
- *Glaubenssätze und Werte* bewerkstelligen die Bestärkung (Motivation und Erlaubnis) für Fähigkeiten und legen fest, ob sie unterstützt oder gelehnt werden. Sie antworten damit auf die Frage warum?
- *Identitätsfaktoren* legen das Selbst-Bild fest, die Vorstellungen, die Menschen von sich als ganze Person haben. Sie antworten auf die Frage wer?
- *Spiritualität/ Zugehörigkeit /Sinn* hat mit unserer Erfahrung zu tun, dass wir Teil eines weitaus umfassenderen Systems sind als es unsere eigene Identität darstellt, sie legt die übergeordneten Sinn, Visionen und die Aufgaben ("Mission") fest“.
- ◎ *Auf welcher Ebene „zeigt sich das Anliegen/ Problem“? Wo kann/ sollte ich bei mir „stupsten“, um einen Unterschied (eine Veränderung) zu erzeugen?*
- ✧ *Auf welcher Ebene - vermute ich – „steckt das Problem“ des AdressatInnensystems?*
- ✧ *Wo kann/ sollte ich bei ihr/ ihm/ ihnen „stupsten“, um einen Unterschied (eine Veränderung) zu erzeugen?*

### **Die Kernfrage**

- ◎ *Wie lautet meine Kernfrage bezogen auf diese Anliegen/ auf den Fall?  
Wenn ich diesen Fall innerhalb eines Kollegialen Coaching bearbeiten möchte, wie lautet dort mein Frage an die Berater? Was ist mein Auftrag an die Kollegen innerhalb der Intervention?*
- ✧ *Wie lautet (vermutlich) die Kernfrage des AdressatInnensystems?  
Was ist sein/ ihr Auftrag (an mich)?*

### **Ressourcen**

- Ressourcen sind zum Beispiel: persönliche Fähigkeiten, Eigenschaften, Stärken, Erfahrungen, Glaubenssätze, Einstellungen, Strategien, soziale Beziehungen, materielle bzw. sozio-ökonomische Bedingungen (Geld, Wohnung, Auto etc.) und sie sind gleichzeitig auch Lösungen in der Gegenwart
- ◎ *Welche Ressourcen habe ich bezogen auf diese Anliegen/ auf den Fall?  
Was gelingt mir gut? Wie habe ich die Situation bisher gemeistert?*
- ✧ *Wie Ressourcen hat (vermutlich) das AdressatInnensystem?  
Welche Ressourcen nehme ich im AdressatInnensystem wahr?*

### **Ausnahmen**

- Entsprechend zu „keine Regel ohne Ausnahme“ existiert im beraterischen Bereich: „kein Problem ohne Ausnahme“. Ausnahmen sind „beschwerdefreie“ bzw. „bessere“ Zeiten, quasi Zeiten, wo das Problem nicht bzw. nur wenig anwesend ist. Ausnahmen sind somit Lösungen die in der Vergangenheit liegen.
- ◎ *In welchen Zeiten ist mein Problem „kleiner“ bzw. „weniger da“?  
In welchen Zeiten bin ich meinem Ziel schon etwas näher (als jetzt)?  
Wie habe ich mich da verhalten? Was war anders?*
- ✧ *Über welche Ausnahmen würde (vermutlich) das AdressatInnensystem berichten?*

### **Bisherige Lösungsversuche**

- ⊙ *Was waren meine bisherigen Lösungsversuche bezogen auf das Anliegen?  
Welche haben nicht funktioniert (und müssen demzufolge anders gemacht werden)?  
Was hat besser funktioniert?*
- ✂ *Welche Lösungsversuche hat (vermutlich) das AdressatInnensystem bereits getätigt?  
Welche sind ihm/ihr/ihnen (vermutlich) besser gelungen, welche nicht?*

### **Reframing – ein Perspektivenwechsel?**

- ⊙ *Wie würden andere (mir gut gesonnene) Personen mein Problem/ Anliegen beschreiben?  
Was würden Sie mir an Ressourcen zuschreiben?  
Wie würden sie sich in meiner Situation verhalten?*
- ✂ *Wie könnte ich das Verhalten meines Gegenübers in einen anderen Rahmen setzen?  
Was für eine positive Bedeutung hat sein/ ihr Verhalten?  
Was ist an ihrem/ seinen Verhalten für sie/ ihn nützlich?*

### **Was soll unbedingt bleiben wie es ist?**

- ⊙ *Was darf sich auf keinen Fall durch die Selbstreflexion und/ oder das kollegiale Coaching verändern? Was muss unbedingt so bleiben wie es ist?*
- ✂ *Was darf sich (vermutlich) bei dem AdressatInnensystem nicht verändern?*

### **Soll etwas auf den Speicher?**

- Der Speicher dient dazu, Dinge anzustellen (Gedanken, Bilder, Gefühle...) an denen derzeit nicht „gearbeitet“ werden soll
- ⊙ *Kommen mir derzeit immer wieder Gedanken, an denen ich momentan nicht „arbeiten“ will (da sie ggf. nicht vorrangig mit dem Anliegen zu tun haben)? Möchte ich diese vorerst auf den Speicher stellen? Wo stelle ich sie auf den Speicher ab (weit hinten in der Ecke oder gleich an der Treppe)? Wie verpacke ich diese Gedanken (in Zeitung eingewickelt oder in eine große Kiste mit Schloss)?*
- ✂ *Was würde (vermutlich) das AdressatInnensystem auf den Speicher stellen?  
Wie würde er/sie es verpacken? Wo würde er/sie es hinstellen?  
Was würde ich mir wünschen, dass er/sie auf den Speicher stellt?  
Wie sollte er/sie es (meiner Meinung nach) verpacken? Wo sollte er/sie es hinstellen?*

### **Wunder/ Kühnste Hoffnungen**

- Was sind die kühnsten Hoffnungen, wie sich (die Selbstreflexion bzw. Beratung) auswirken wird? Was werde ich anders sehen, hören, riechen, schmecken, fühlen, denken ... wie werde ich mich KONKRET verhalten?