

Konflikte: Ziel- und lösungsorientiert denken und agieren

Viele Menschen sind in einer Problemsicht „gefangen“. Sie sind problemorientiert. Alles ist ein Problem und ... für alles gilt es Ursachen und Schuldige zu finden. In dieser Suche verlieren sich die Energien und viele nutzlose Diskussionen finden statt. WARUM-Fragen sind fast immer ein nutzloses Fragen in das Problem hinein. Man glaubt an eine Ursache, man glaubt an Schuldige. Ein Problem ist aber nicht „ein Ding“, sondern es ist immer die Deutung, die Sichtweise einer Person. „Nicht die Dinge selbst beunruhigen uns, sondern die Meinung, die wir von den Dingen haben.“ (Epiktet und die Stoiker im 1. Jhdt. n. Chr.) Oft sind es auch misslungene Lösungsversuche, die wir nicht (mehr) als Aufgabe sondern als Problem erleben. Solange wir – wie das Kaninchen und die Schlange – auf das Problem starren, bewegt sich nichts.

Zeitgemäß ist die Zielorientierung, die Lösungsorientierung. Es gilt, mit starken Fragen zu arbeiten. Hier die Gegenüberstellung.

problemorientiert

Was ist das Problem?

Was fehlt?

Das passt nicht

Warum ist das so?

Wer behindert mich/dich?

Wer ist schuld, dass...

Interpretation: DAS IST....

Diagnose: Da müssen Sie...

Da muss ich..

lösungsorientiert

Was möchtest Du?/möchte ich?

Was brauchen wir?/möchten wir?

Was sollte sein?/ist wichtig?/ist notwendig?

Was ist Dein Ziel?/mein Ziel?

Wie ist das, was Du möchtest?
was ich möchte?

Stell es Dir vor!

Sprich darüber!

Kannst du/ich mit dem Körper...

Wo, mit wem und wann willst Du/will ich
das Ziel erreicht haben und erleben?

Wie wird sich dadurch dein/mein Leben ver-
ändern? Willst du das?/Will ich das?

...und weiter im Zielrahmen!

Ziele am besten „schriftlich“ nach folgenden Kriterien (= smart oder wohlgeformt) formulieren:

1. positiv formuliert
2. in eigener Kompetenz
3. klarer Kontext
4. sinnesspezifisch konkret
5. ohne Vergleiche
6. kurzer Feedbackbogen
7. im Hier und Jetzt vorstellbar
8. ökologisch (für sich und die Welt)