FÜR FACHPERSONEN · VERSTEHEN

Ein Angebot erproben und sinnvoll auswerten

Eine kleine Angebotsänderung anhand beobachtbarer Ziele und Beteiligtenrückmeldung prüfen.

Was steckt hinter dem Ansatz?

Lösungsorientierte Arbeit beginnt bei dem, was die Person verändern möchte. Statt die Fachperson zur Expertin für das Leben eines anderen Menschen zu machen, werden gewünschte Veränderungen, hilfreiche Ausnahmen und erreichbare nächste Schritte gemeinsam beschrieben. Eine Ausnahme ist ein Moment, in dem etwas weniger schwierig war. Sie ist keine Aufforderung, belastende Umstände schönzureden.

Vom Wissen zur Anwendung

Fragen Sie nach einem konkreten Zeichen im Alltag: Woran würde die Person merken, dass sich etwas verbessert? Suchen Sie erst danach nach einer passenden Erfahrung. Prüfen Sie gemeinsam, welche Bedingungen damals geholfen haben und ob sie heute erreichbar sind.

Fachpersonen · Team, Rücksprache oder Supervision · 25 bis 40 Minuten



FÜR FACHPERSONEN · GRUNDLAGEN

Hintergrund und fachliche Einordnung

Herkunft und Entwicklung

Berg und de Shazer entwickelten den Ansatz mit ihrem Team Anfang der 1980er-Jahre in Milwaukee. Der Blick richtet sich auf die gewünschte Zukunft, Ausnahmen vom Problem und bereits gelingende Schritte.

Wann dieser Ansatz passend ist

Wenn eine Person ein eigenes Ziel beschreibt und einen machbaren nächsten Schritt sucht. Motivierende Gesprächsführung ist eher passend, wenn zunächst widersprüchliche Wünsche zur Veränderung im Mittelpunkt stehen.

Ein fachlicher Ablauf

Vereinbaren Sie das Anliegen. Erfragen Sie eine konkrete Situation, in der es etwas besser war. Lassen Sie die Person beschreiben, was sie selbst oder andere dabei getan haben. Nutzen Sie eine Skala nur, wenn sie verständlich ist. Fragen Sie nach einem beobachtbaren kleinen Unterschied, nicht nach einer perfekten Lösung.

FÜR FACHPERSONEN · BEGLEITEN

Reflexion mit klarem Rahmen

Die Fachfrage vorbereiten

Wählen Sie eine konkrete anonymisierte berufliche Situation. Erläutern Sie den Zweck der Reflexion und die Beteiligten. Trennen Sie Beobachtung und Deutung. Vereinbaren Sie Zeitrahmen und Fachfrage.

Das Thema bearbeiten · etwa 15 bis 25 Minuten

Benennen Sie zuerst ein gewünschtes Ergebnis aus Sicht der Beteiligten. Prüfen Sie eine vorhandene hilfreiche Erfahrung. Planen Sie eine kleine begrenzte Veränderung und legen Sie Beobachtung sowie Rückmeldung fest. Unterscheiden Sie Verbesserungen von Zufall oder veränderten Rahmenbedingungen. Entscheiden Sie, was weiter erprobt werden soll.

Für diesen Anlass besonders wichtig

Ein einzelner Versuch ist kein Wirksamkeitsnachweis.

Fassen Sie die Fachfrage zusammen und laden Sie zu Korrekturen ein. Trennen Sie gesicherte Beobachtungen von Hypothesen. Vereinbaren Sie, wer offene Punkte prüft, welche Unterstützung benötigt wird und wann Sie darauf zurückkommen.

FÜR FACHPERSONEN · PRAXIS

Fragen für fachliche Reflexion

Ein möglicher Anlass

Ein Angebot wurde leicht verändert. Das Team möchte Rückmeldung und Beobachtung getrennt auswerten.

01 · Was soll für Beteiligte besser werden?

02 · Welche Erfahrung war schon hilfreich?

03 · Welche kleine Änderung testen Sie?

04 · Wie hören Sie auch kritische Rückmeldungen?

05 · Welche Schlussfolgerung ist durch die Beobachtung wirklich gedeckt?

So nutzen Sie das Arbeitsblatt

Nutzen Sie eine konkrete berufliche Situation. Halten Sie Beobachtung und Deutung getrennt. Notieren Sie für Rücksprachen anonymisierte Angaben und formulieren Sie eine klare Frage an Team, Leitung oder Supervision.

FÜR FACHPERSONEN · GESPRÄCHSFÜHRUNG

Fachlich begleiten, aufmerksam bleiben

Ein Ziel, das der Person gehört

Fragen Sie nach einer Situation, die sich aus Sicht der Person verändern soll. Prüfen Sie, ob das Ziel selbst gewählt oder von einer Behörde, dem Team oder Angehörigen erwartet wird. Ein fremder Auftrag und ein eigener Wunsch können nebeneinanderstehen. Machen Sie diesen Unterschied verständlich.

Ausnahmen genau verstehen

Wenn die Person einen hilfreichen Moment nennt, bleiben Sie bei dessen Einzelheiten. Wer war dabei? Was war verfügbar? Was machte die Person selbst? Fragen Sie ebenso nach Unterstützung, Geld, Zeit und Zugang. Eine Ausnahme ist kein Beweis dafür, dass jemand eine Schwierigkeit jederzeit überwinden könnte.

Einen Versuch vereinbaren

Lassen Sie die Person beschreiben, woran ein kleiner Fortschritt erkennbar wäre. Klären Sie, welcher Teil in ihrem Einfluss liegt und welchen Anteil andere übernehmen müssen. Vereinbaren Sie einen Versuch statt einer Erfolgspflicht. Beim Rückblick fragen Sie auch, was den Versuch erschwert hat.

FÜR FACHPERSONEN · BEISPIEL

Die Methode im Praxisbeispiel

Ein formulierter Gesprächsverlauf

Ein Erwachsener möchte wieder verlässlich zu Terminen erscheinen. Statt sofort einen Wochenplan vorzugeben, fragen Sie: «Wann hat es zuletzt etwas besser geklappt?» Die Person nennt einen Termin, an dem ein Freund sie erinnert hat. Fragen Sie nach: «Was hat diese Erinnerung möglich gemacht, und was davon wäre für den nächsten Termin erreichbar?» Vereinbaren Sie einen einzelnen Versuch mit Zustimmung des Freundes.

Fachliche Einordnung

Eine Ausnahme liefert Hinweise auf hilfreiche Bedingungen, keinen Beweis für jederzeit verfügbare Willenskraft. Fragen Sie beim Rückblick nach dem Versuch und nach Hindernissen. Ein verpasster Termin ist Information, kein persönliches Versagen.

Was davon passt zu meinem konkreten Auftrag?

FÜR FACHPERSONEN · WEITERARBEIT

Transfer und fachlicher Rückblick

Fokus prüfen

Prüfen Sie zum Abschluss, ob die Bearbeitung dem vereinbarten Ziel nähergekommen ist: Eine kleine Angebotsänderung anhand beobachtbarer Ziele und Beteiligtenrückmeldung prüfen. Bitten Sie um eine Korrektur Ihrer Zusammenfassung. Halten Sie die Sicht der Person und Ihre fachliche Einschätzung getrennt fest.

Transfer vereinbaren

Wählen Sie aus den besprochenen Möglichkeiten einen freiwilligen nächsten Schritt. Klären Sie, wer Unterstützung organisiert und wann Sie gemeinsam zurückblicken. Wenn heute kein Schritt möglich ist, notieren Sie die offene Frage und eine zuständige Ansprechperson.

Was prüfen wir gemeinsam und wann?

Welche Unterstützung ist tatsächlich zugesagt?

FÜR FACHPERSONEN · REFLEXION & GRUNDLAGEN

Ein guter Rückblick bleibt offen

Welche Beobachtung ist gesichert? Welche Deutung bleibt offen?

Was war hilfreich? Was möchte ich beim nächsten Mal anders machen?

Fachlicher Hinweis für den Einsatz

Ein einzelner Versuch ist kein Wirksamkeitsnachweis.

Land & beruflicher Rahmen

Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter, Sozialpädagogin / Sozialpädagoge HF/FH, Fachfrau / Fachmann Betreuung EFZ, Psychosoziale Beratung / Coaching (Tätigkeitsfeld), Psychologin / Psychologe, Pflegefachfrau / Pflegefachmann, Kindheitspädagogin / Kindheitspädagoge HF, Arbeitsagogin / Arbeitsagoge. Nutzen Sie das Material im Rahmen Ihrer Qualifikation, Ihres Auftrags und der örtlichen Datenschutz- und Dokumentationsvorgaben.

Fachliche Grundlagen

https://ebta.eu/research/definition

Eigene Gesprächsfragen der Redaktion Sozipedia. Nutzung in Ihrer beruflichen Arbeit und Ausdrucke für begleitete Personen. © Sozipedia 2026.