



**Die SolutionStage® ist ein „Testlabor“,
in dem Sie allein oder in der Gruppe
Lösungen für Ihre beruflichen und
privaten Anliegen entdecken und
erproben.**



www.SolutionStage.com

Lösungs-Spiel-Raum® schaffen mit der SolutionStage®

KORN AG



„Testlabor“???

**Kein seriöser Techniker würde eine neue
Produktionsanlage in Betrieb nehmen, ohne sie
vorher in einem Versuchslabor ausreichend getestet
zu haben.**

- Wie aber erforschen und testen Sie alternative Lösungsideen bei schwierigen Verhandlungssituationen und Konfliktgesprächen?
- Wie konzipieren Sie neue Prozessabläufe?
- Oder neue Dienstleistungen?

Überlegen Sie das nur im Kopf und auf dem Papier oder entwickeln und testen Sie diese Lösungsideen vorher auch in einem "Versuchslabor"?



Die SolutionStage® als „Testlabor“

Auf der SolutionStage® entdecken und erproben Sie mittels realitätsnaher Simulationen mögliche Lösungen für das, was Sie im Berufs- und Privatleben verbessern möchten. Nicht nur über Lösungen zu reden sondern sie im "Probehandeln" zu entdecken - das ist das Prinzip.

Die SolutionStage® verbindet das lösungsfokussierte Coaching (Inso Kim Berg, Steve de Shazer) mit den Techniken des spontanen und mit Coaching begleiteten Rollenspiels (J.L. Moreno, Augusto Boal).

Auf der SolutionStage® wird nicht mit vordefinierten Fällen sondern mit den von den Teilnehmenden eingebrachten Anliegen und Situationen aus deren Berufs- und Privatleben gearbeitet, und zwar mit:

- konkreten, realen, Anliegen und Fällen der Teilnehmenden
- von der Teilnehmergruppe realitätsnah „konstruierten“ exemplarischen Fällen



Welche Inhalte können bearbeitet werden?

Typische Anliegen im Berufsumfeld sind:

- Neue Führungsaufgabe
- Berufliche Neuorientierung - freiwillig oder infolge Stellenverlust
- Umgang mit Konflikten
- Balance zwischen Arbeit und Privatleben
- Umgang mit Stress
- Erreichen hochgesteckter beruflicher Ziele
- Umgang mit "schwierigen" Mitarbeitern oder Chefs
- Mut zum "Neinsagen"

Typische Anliegen im Privatleben sind:

- In der Familie / vom Partner, von der Partnerin, gehört werden und Wertschätzung erhalten
- Erziehungs- und Schulprobleme besser bewältigen
- "Wozu das alles?" Vom Lebensfrust zur sinnerfüllten Lebenslust
- Nachbarschafts-Konflikte lösen
- Als Lebenspartner gemeinsam die Beziehung verbessern
- Umgang mit Krankheit und Tod



Was bedeutet „Coaching“?

Zeitlich und thematisch begrenzte Partnerschaft, die den Klienten unterstützt, seine Ziele im persönlichen und beruflichen Leben zu verwirklichen.

Der **Klient** bringt seine Thematik in jede Coaching-Sitzung ein, während der Coach intensiv zuhört und mit **Beobachtungen** und **Fragen** zur Seite steht. Damit erwirbt der Klient mehr Klarheit und erkennt Handlungsalternativen.

Der Coach konzentriert sich darauf, wo sich der Klient **heute** befindet und auf seine Bereitschaft, **Veränderungen** herbeizuführen, um dorthin zu gelangen, wo er **morgen** sein möchte.

Der Coach gibt keine Tipps und Ratschläge sondern ermöglicht dem Klienten auf Basis seiner Ressourcen die **passenden Lösungen selber zu entwickeln**.



Was bedeutet „lösungsfokussiert“?

Statt die Probleme und deren sachliche, systemische oder psychische Ursachen tiefschürfend zu analysieren und aufzuarbeiten finden Sie auf „direktem“ Weg eine farbige Palette von Lösungsvarianten.

Es braucht kein Problem um eine Lösung zu finden, sondern ein klares Ziel!

Um von Bern nach Rom zu fahren müssen Sie nicht die Buslinien von Bern kennen sondern wissen, wo Rom liegt.

*Well Dr Freud, I start where you leave off: You analyze the dreams of people. I try to give them the courage to dream again.
(J.L. Moreno 1946)*

*Kein Problem kann durch das selbe Bewusstsein gelöst werden, das es kreiert hat.
(A. Einstein)*



Was bedeutet „lösungsfokussiert“?

Prinzipien der Lösungsfokussierung

- ⇒ Bewegungsraum schaffen
- ⇒ Zielgerichtete (auch minime) Bewegungen erkennen und verstärken
- ⇒ „falsche“ Bewegungen nicht umkehren sondern
 - „Umnutzen“
 - oder stoppen und statt dessen etwas ganz Anderes tun

als Lösung bezeichnete Dinge

als Problem bezeichnete Dinge

Nicht der Startpunkt sondern das Ziel schafft Bewegung



Lösungsfokussierte Coaching-Instrumente

Sichtwechsel

Ziel

Skalieren

Lösungen

Wardigen

Fragen

Ressourcen

Ausnahmen

Bestärken

Die Kunst, Fragen zu stellen

statt nach Problemen und Ursachen nach **Zielen und Lösungsideen** fragen

> Was ist Ihr Problem?	> Was ist Ihr Ziel?
> Auf wen ist das Problem zurückzuführen?	> Wer ist aller in welcher Form am Problem beteiligt - und welche Verhaltensweisen müßten diese Personen setzen, damit das Problem verschwinden kann?
> In welcher Form verspüren/ merken Sie das Problem?	> Woran würden Sie merken, daß Sie Ihr Ziel erreicht haben?
> Was könnte die Ursache für das Problem sein?	> Wer müßte sich wie verhalten, damit Sie das Ziel erreichen?
> Haben Sie in der Vergangenheit schon ähnliche negative Erlebnisse gehabt?	> Haben Sie in der Vergangenheit schon irgendwelche Erlebnisse gehabt, die Sie auch nur ein wenig an die Zielerreichung erinnern?
> Wie haben Sie sich in der Vergangenheit verhalten?	> Wie könnten Sie sich in Zukunft anders verhalten?

Quelle: Sonja Radatz

Die Kunst, Fragen zu stellen

Mehr zum Thema „**statt auf Probleme auf Lösungen fokussieren**“ ist z.B. hier zu finden:

Organisationen mit mehr "Lösungs-Spiel-Räumen" beseelen
<http://www.korn.ch/solutionstage/SolutionStage-im-Unternehmen.pdf>
 Kapitel: „Lösungsfokussierung als inspirierende Kraft“

und

Carin Mussmann „Lösungsorientiert führen und beraten“ Verlag KV Zürich



Dissoziierende Fragen:

<p>Einführung der Sichtweise des Gegenüber</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie würde denn Ihr Konterpart diese Situation schildern? ➤ Was würde denn Ihr Gegenüber Ihnen raten zu tun? ➤ Woran würde Ihr Gegenüber merken, daß das Problem gelöst ist?
<p>Einführung einer unbeteiligten Sichtweise</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie würde denn ein völlig Unbeteiligter, sozusagen Mann oder Frau von der Straße, das Problem schildern? ➤ Was würde denn jemand völlig Unbeteiligter als Ansatz für eine funktionierende Lösung schildern? ➤ Angenommen, es käme gerade jetzt hier jemand herein, der weder Sie, noch Ihr Problem kennt: Wie würde denn dieser Ihre Situation schildern?

>> weiter

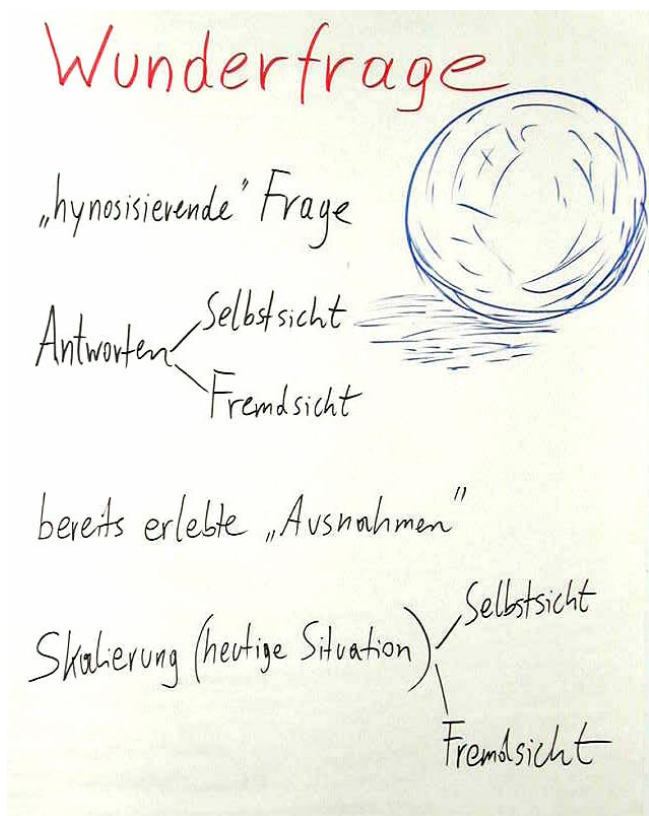


Die Kunst, Fragen zu stellen

<p>Einführung einer Sichtweise mit großem Know-How</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gibt es eine Person, die Sie kennen und die dieses Problem vermutlich völlig im Griff hätte? Gut. Stellen Sie sich vor, diese Person käme gerade jetzt hier herein - wie würde sie die Situation sehen, welche Lösungsmöglichkeiten würde sie Ihnen raten? ➤ Was würde Ihr Chef genau in einer solchen Situation tun? ➤ Was würde der Generaldirektor Ihres Unternehmens genau in dieser Situation tun?
<p>Körperliches Herausziehen aus der assoziierten Situation (Zwiegespräch mit sich selbst)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ (Kunden am Arm packen, aus dem Sessel reißen und auf den leeren Sessel zeigen): Schauen Sie sich die Person einmal an, die da so sitzt – was würden Sie ihr raten, sofort zu tun? ➤ Wenn Sie sich selbst von außen betrachten: Was wäre gerade jetzt wichtig, zu tun?
<p>Auflösung der Dissoziation durch die Teilung in innere Stimmen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wie heißt die Stimme, die aus Ihnen heraus diese Worte sagt? ➤ Welche anderen Stimmen haben Sie noch, die vielleicht ganz anderer Meinung sind? ➤ Was sagt die Gegenstimme zu der momentan am lautesten agierenden Stimme?



Die „Wunderfrage“ von Steve de Shazer



„Stellen Sie sich vor das Coaching ist zu Ende Sie gehen nach Hause Sie erledigen all das, was heute noch zu erledigen ist und dann gehen Sie zu Bett und Sie schlafen ein Und während Sie schlafen geschieht - ohne dass Sie irgend etwas davon merken - ein *((Schnipp mit den Fingern))* **Wunder** ... und das Wunder bewirkt, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben. Da Sie aber schlafen merken Sie nichts, von diesem Wunder Morgen wachen Sie auf. Woran merken Sie dann Schritt für Schritt, dass dieses Wunder geschehen ist?“

„Woran merken es andere Personen?“

„Was tun Sie dann anders?“

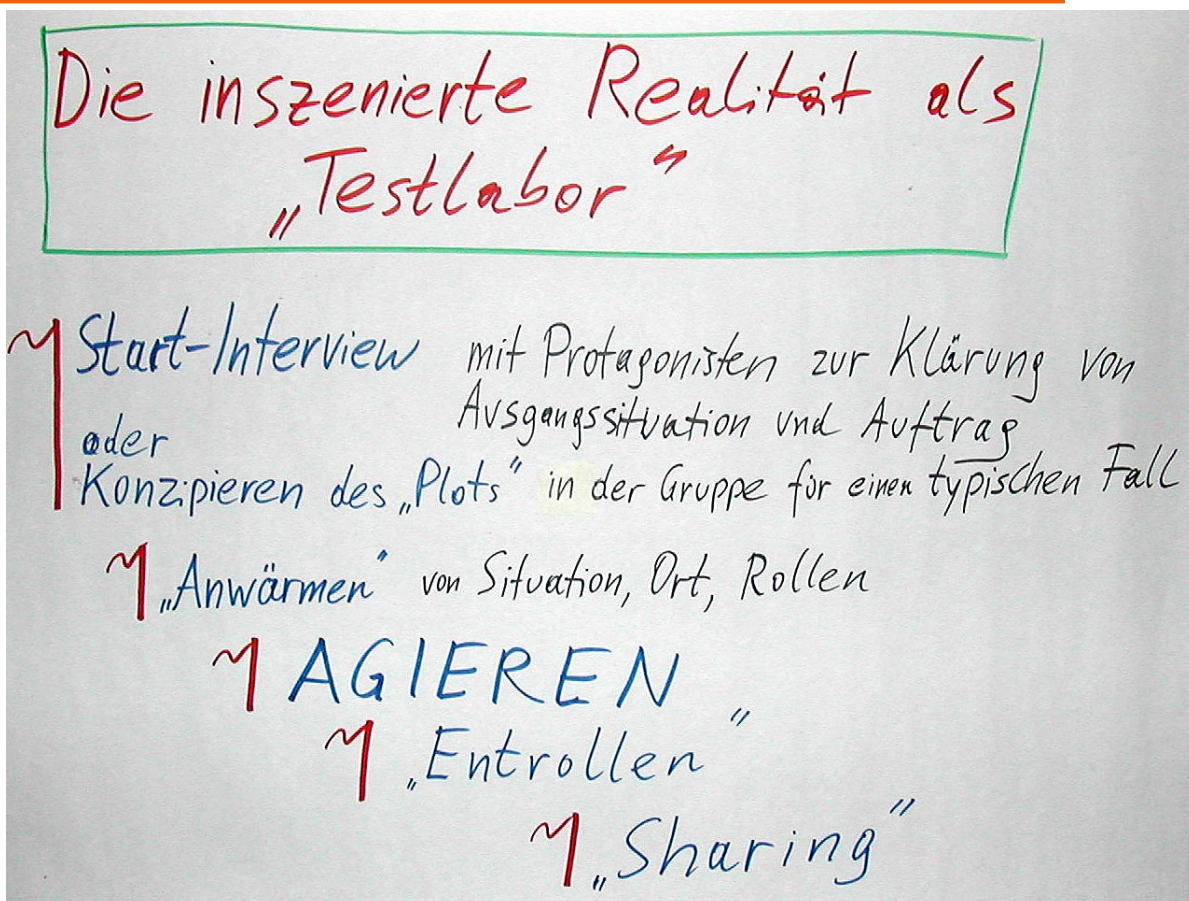
„Denken Sie an konkrete Situationen in der Vergangenheit, wo bereits ein wenig vom "Tag nach dem Wunder" vorhanden war: Wie haben Sie sich damals im Unterschied zu heute verhalten? („**Ausnahmen**“)

„Wenn auf einer **Skala** von 0 bis 10 "0" der Zeitpunkt ist, als Sie sich entschlossen, den heutigen Gesprächstermin zu vereinbaren und "10" der Tag nach dem Wunder ist - wo stehen Sie dann heute?“

„Was macht es es, wie kommt es, dass es nicht um eine Eins weniger ist?“



„Wunderbare“ Lösungen realitätsnah inszenieren





Statt nur reden: HANDELN !

Lösungen statt redend handelnd entdecken

„Der Hunger nach Handlung kommt vor dem Hunger nach Worten“ (J.L. Moreno)

Handeln = Lebenssituationen ganzheitlich (physisch, psychisch, mental)

adäquat meistern

adäquates Handeln auf neue Situation

neuartiges Handeln auf alte Situation

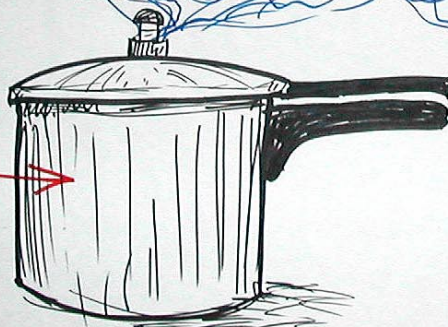
Kreative Spontaneität



Der Mensch macht und ist Theater.

Theatralik ist die Fähigkeit, sich selbst im Handeln zu betrachten.

Jede Person kann verschiedene Persönlichkeiten zeigen



Theater ist die wahre Natur der Menschheit

(Zitate und Metapher von A. Boal)



Einfache Inszenierungen (auch für Selbstcoaching geeignet)

Virtueller Experte:

1. Experten für ihr Anliegen wählen
2. Fragen an ihn überlegen
3. Ihm diese Fragen stellen
4. Rollentausch und Antworten als Experte geben
(Mit Vorteil „Technik mit leerem Stuhl“ verwenden)

Perspektive eines Unbeteiligten

Auch wieder „Technik mit leerem Stuhl“. Im leeren Stuhl (er ist im äusseren Eck des Raums) sitzt eine völlig unbeteiligte Person und beobachtet Sie in einer bestimmten Situation. Dann Rollentausch.

Ratschlag / Beurteilung vom Chef:

Wie bei „Selbstcoaching mit leerem Stuhl“. Statt eines Coaches sitzt jedoch ein Chef Ihrer Wahl im Stuhl und begutachtet (Rollentausch!) Ihre Leistungen oder Ihr Konzept.

Innere Teamkonferenz

1. Bestimmen Sie Ihre zur Situation hörbaren inneren Stimmen
2. Setzen Sie jede Stimme in einen Stuhl
3. Rollentausch mit den einzelnen Stimmen.
4. Veranlassen Sie eine Diskussionsrunde.
5. Wählen Sie dann jene Stimmen aus, die Sie in ihrem „inneren Projektteam“ haben möchten und verabschieden Sie die anderen mit Anstand und Würde.



Zeit-, Orts- und Realitätsmaschine

Nutzen Sie die Chance, wie im Film mit allen Tricks zu arbeiten:

Beispiele:

Versetzen Sie sich um einige Jahre in die Zukunft. Das Projekt ist fertig.

Wie sieht es aus? Beschreiben Sie es. Und beschreiben Sie dann „rückblickend“, wie es abgelaufen ist. Dann kehren Sie ins Heute zurück und machen es so.

Tun Sie so, als wären Sie am Rednerpult des grossen Kongresses, an dem Sie auftreten werden. Schlüpfen Sie in die Rolle einiger typischer Teilnehmer. Was sind deren Erwartungen?

Versetzen Sie sich in die Zeit Ihres ersten Tags an Ihrem Arbeitsplatz. Und besuchen Sie sich in dieser Rolle an Ihrem heutigen Arbeitsplatz. Was ist anders, als Sie es sich erwartet haben? Was ist besser? Welche Ideen zu Verbesserung haben Sie?

Zeit-, Orts- und Realitätsmaschine - ein Beispiel

Timejump: An interview in the future...e.g. three years ahead...

documented observations

interviewed „Expert“ (role-player)

„Radio reporter“ (role-player)



other participants as observers (in the roles of „Radio listeners“)

Vergleich szenischer Methoden

