

Stark et al. (2021):
**Co-Creating
Solution-Focused
Conversations in
Disagreement**

JSFP, Vol 5-2, Article 2
[https://digitalscholarship.u
nlv.edu/journalsfp/vol5/iss
2/2/](https://digitalscholarship.unlv.edu/journalsfp/vol5/iss2/2/)

präsentiert von:
Elfie J. Czerny

3. Research.Meeting Forschung rund um Lösungsfokus im Fokus



Essay/Paper

Gemeinsam lösungsfokussierte Gespräche bei Meinungsverschiedenheiten führen

Marcella D. Stark, Rayya Ghul, Marjan Gryson,
Brian Jennings, and Jonas Wells

Journal of Solution Focused Practices (2021): Vol.5, Iss. 2, Article 2

Es gibt einen Weg, es zu sehen, und es gibt auch einen anderen Weg, es zu sehen.

- Insoo Kim Berg

Stell dir ein Gespräch vor in dem es grundlegende Meinungsverschiedenheiten gibt und in dem es dir **gelingt, auf deine Lösungsfokussierte Praxis und andere Weisheiten zurückzugreifen, dein Bestes zu geben und gleichzeitig deinen Überzeugungen treu zu bleiben.**

Wenn dir das gelingen würde:

- Was würdest du bemerken?
- Was würdest du anders machen?
- Wie kann dir deine Lösungsfokussierte Praxis helfen, bessere Gespräche zu führen, wenn du in einem persönlichen Kontext anderer Meinung bist?

KONTEXT

Im Herbst 2020 kam eine Gruppe lösungsfokussierter Praktiker:innen aus der ganzen Welt zusammen und traf sich für zwei Monate online, um Möglichkeiten für die Anwendung lösungsfokussierter Praxis in der Antirassismuserbeit zu diskutieren.

Sie sammelten Artikel, Blogbeiträge, Podcasts und andere Medien, die für Rassismus in therapeutischen Kontexten, Ich-Erzählungen und theoretische Untersuchungen relevant sind.

- Die Beschäftigung mit diesen Ressourcen nutzen sie als Grundlage ihrer Diskussionen, um sowohl ihr eigenes Bewusstsein zu schärfen als auch ihre professionelle Praxis zu verbessern.
- Ein Thema, das regelmäßig auftauchte, waren Gespräche mit Menschen, in denen wir anderer Meinung sind, insbesondere wenn wir eine emotionale Beteiligung an dem Thema/der Sache haben.
- In ihrem Beitrag untersuchen die Autor:innen, wie lösungsfokussierte Gespräche eingesetzt werden können, wenn Menschen anderer Meinung sind, insbesondere wenn es um leidenschaftlich vertretene Ansichten geht.

INHALTE DES BEITRAGES

Die Autor:innen des Beitrages

- untersuchen **Vorannahmen, Haltungen und Praktiken des lösungsorientierten Ansatzes** und wie diese zur Verbesserung der Gesprächsqualität bei Meinungsverschiedenheiten eingesetzt werden können.
- bringen einige der ergänzenden **Ideen und Praktiken** ein, die sie in ihrer „Dismantling Racism“-Gruppe („Abbau/Zerlegen/Auflösen von Rassismus“-Gruppe) entwickelten.
- präsentieren eine **Verschmelzung ihrer Gedanken**, und hoffen, dass die Lesenden darauf aufbauen und auch ihre Gespräche weiter verbessern können.

IM BEITRAG BESPROCHENEN ASPEKTE

- ✓ Radikale Akzeptanz (de Shazer, 1997)
- ✓ Kulturelle Demut (Hook et al., 2013)
- ✓ Fokussieren auf Ergebnisse statt auf das Problem
- ✓ Komplimente (Holland & Silvers, 2019; Thomas, 2016; De Jong & Berg, 2013)
- ✓ Gezielte Sprache (Isebaert, 2017)
- ✓ Die Worte des Gegenübers verwenden
- ✓ Verstärken, was funktioniert
- ✓ Respektvoll Stellung beziehen (Loretta Ross in Dierolf, 2021)
- ✓ Produktive Wut (Gryson & De Waele, 2017)
- ✓ Eine ethische Perspektive

✓ **RADIKALE AKZEPTANZ** (de Shazer, 1997)

de Shazer highlightet,

- wie wichtig es ist, alle Äußerungen und Antworten von Klient:innen zu akzeptieren.
- dass das Ablehnen der Antworten von Klient:innen den Gesprächsprozess behindert.
- dass Praktiker:innen mit Selbstdisziplin und viel aufmerksamem Zuhören möglicherweise feststellen, dass „Klient:innen vernünftiger sind, als wir erwarten“.

→ Die Autor:innen schlagen vor, uns bewusst zu machen, wie radikal „radikale Akzeptanz“ sein kann, nicht nur im therapeutischen Kontext, sondern auch in unserem persönlichen Leben.

✓ KULTURELLE DEMUT (Hook et al., 2013)

- Die Entwicklung kultureller Demut könnte uns helfen, radikale Akzeptanz zu erweitern.
- Kulturelle Demut (Hook et al., 2013) beschreibt eine auf Demut basierende Haltung gegenüber der Arbeit mit Klient:innen aus anderen kulturellen Hintergründen als unserem eigenen. Diese Form der Demut beinhaltet „eine zwischenmenschliche Haltung, die eher auf andere als auf sich selbst ausgerichtet ist, gekennzeichnet durch Respekt und Mangel an Überlegenheit gegenüber dem kulturellen Hintergrund und der Erfahrung einer Person“ (Hook et al., S. 1).
- Die Idee, die Überschneidungen der Kultur und kulturellen Identität des anderen mit unserer eigenen zu verstehen, fügt eine weitere nützliche Dimension hinzu, die den Autor:innen hilft, durch ihre kniffligeren, schwierigeren Gespräche zu navigieren.
- Um die Entwicklung kultureller Demut zu unterstützen, highlighten die Autor:innen, dass wir - die weißen oder „als-weiss-durchgehenden“-Menschen - eine kritische Selbstreflexion über unsere eigenen, tief verwurzelten Wahrnehmungen, Missverständnisse und Verhaltensweisen führen müssen, die zu anhaltendem Rassismus und anhaltender Diskriminierung von Schwarzen und anderen ethnischen Minderheiten beitragen (Saad, 2020).
- Die Autor:innen beschreiben, dass Unterschiede in ihrer Art, andere einzuladen oder den Raum für Gespräche zu halten, respektvollere Diskussionen ermöglicht haben. Besonders dann, wenn es bei Menschen, die uns am nächsten stehen, zum Aufeinanderprallen von Überzeugungen und Perspektiven kam.
- Die Autor:innen merken an, dass der Prozess ihre Fähigkeit verbessert, andere Menschen anzuerkennen, zu akzeptieren und einzuladen, sich auch in einem mutigen und sicheren Raum für möglicherweise schwierige Gespräche zu befinden.

✓ FOKUSSIEREN AUF ERGEBNISSE STATT AUF DAS PROBLEM

- Anstatt eine neugierige, nicht wissende Haltung einzunehmen, verhalten wir uns möglicherweise auf eine Weise, die nicht mit der lösungsfokussierten Praxis in unserem persönlichen Leben übereinstimmt.
- Das Nachdenken über Ihr gewünschtes Ergebnis für die Fortsetzung der Beziehung könnte helfen, einige der schwierigeren Aspekte von schwierigen Gesprächen zu bewältigen, wie das Teilen von Pausen oder Schweigen, respektvolles Zuhören und die Wahl Ihrer Schlachten (worüber Sie argumentieren und was Sie lassen).
- Es kann notwendig sein, die Grenzen dessen zu akzeptieren, was wir tun können, und gemeinsam ein ausreichend gutes Ergebnis zu erzielen für das Gespräch.
- So kann es auch hilfreich sein, die Erwartungen zu ändern, um die Perspektive des anderen zu verstehen und zu respektieren.

Beispiel einer Frage, die eine der Autor:innen aus den USA ihrem Partner stellte, der eine andere politische Gesinnung hat, wie sie:

- „Ich weiß, wen du die Wahl gewinnen sehen möchtest, aber wie soll die Zukunft aussehen, unabhängig davon, wer gewinnt?“
- Der Partner antwortete auf die Frage wie die Wahl seiner Meinung nach ablaufen sollte, anstatt wie die Zukunft aussehen soll. Die Autor:in blieb dabei, ihren Partner zu fragen, was seiner Hoffnung nach als Folge davon im Land passieren würde. „
- Fragen wie „Wie wäre das hilfreich?“ und "Welchen Unterschied könnte das machen?" ermöglichten ihr, weitere Übereinstimmungen mit ihrem Partner zu entdecken. Als das Gespräch weiterging, stellten die beiden fest, dass sie eine bevorzugte Zukunft von Menschen teilten, die miteinander auskommen und aufeinander aufpassen, weil sie sich dafür entscheiden, anstatt dazu gezwungen zu werden. Diese gemeinsamen Werte waren wichtiger als Unterschiede in der politischen Zugehörigkeit.

✓ **KOMPLIMENTE** (Holland & Silvers, 2019; Thomas, 2016; De Jong & Berg, 2013)

- In ihrem Buch „Ich glaube, du liegst falsch (aber ich höre zu): Ein Leitfaden für gnadenvolle politische Gespräche“ stellen Holland und Silvers (2019) eine Reihe von Herausforderungen, um den Lesenden zu helfen, sich mit denen auseinanderzusetzen, die anderer Meinung sind als sie. Eine solche Herausforderung besteht darin, der:dem Gesprächspartner:in Komplimente zu machen.
- Obwohl der Zweck, die Methoden und die Häufigkeit des Komplimentierens in der Lösungsfokussierung unterschiedlich sein können (McKergow, 2020), verwenden die meisten lösungsfokussierten Praktiker:innen irgendeine Form des Komplimentierens, wenn sie nach Stärken und Ressourcen suchen, die verstärkt werden könnten.
- Frank Thomas (2016) beschreibt 3 verschiedenen Varianten von Komplimenten: 1) direkte Komplimente 2) indirekte Komplimente (Fragen, die positive Auswirkungen auf die Person untersuchen) 3) Selbstkomplimente (Fragen, die einladen eigene Leistungen/Beiträge zu erläutern)
- Wenn Meinungsverschiedenheiten emotional werden, kann es schwierig sein, etwas Positives zu finden, um direkt ein Kompliment zu machen, und in einigen Fällen könnte jeder Versuch als unaufrichtig angesehen werden. Wenn es einfach darum geht, neugierig zu bleiben, können sich indirekte Komplimente und Selbstkomplimente als nützlicher erweisen, weil sie sich auf die Worte und Perspektiven der Person stützen.
- Bei indirekten Komplimenten werden oft Beziehungsfragen verwendet (De Jong & Berg, 2013), um die Person dazu einzuladen, über die bestätigende Perspektive von jemandem nachzudenken, den sie respektieren und um der*die ihnen wichtig ist (z.B. was würde Ihr Sohn über Sie sagen?). Mehr über diese Prioritäten und Qualitäten aus einer authentisch neugierigen Haltung (im Gegensatz zu einem bissigen Ton) zu lernen, kann nützliche Informationen liefern, um Gemeinsamkeiten zu finden.

✓ GEZIELTE SPRACHE (Isebaert, 2017)

- In einem schwierigen Gespräch mit Meinungsverschiedenheiten können wir unsere Sprache als Katalysator für hoffnungsvolles und gegenseitiges Verständnis oder als verletzende und zerstörerische Waffe einsetzen.
- Meinungsverschiedenheiten schärfen alle unsere Sinne, sodass jedes Wort einen Unterschied machen kann; jedes Wort kann doppelt so intensiv wahrgenommen werden wie in anderen Gesprächen. Daher sollten wir uns unserer Sprache in schwierigen Interaktionen besonders bewusst sein.
- Im Lösungsfokussierten Modell von Brügge (Isebaert, 2017) ist Sprache Realität.
 - Erfolgreiche Gespräche werden als Lösungsgespräche definiert und Fragen werden als kürzester Weg zu den Lösungen von Kund:innen angesehen.
 - Dinge oder Probleme haben keine inhärente Bedeutung; sie erhalten durch unsere Sprache eine Bedeutung.
 - Bewusst eine positive Brille aufsetzen, wenn wir an andere denken oder ihnen zuhören hat viele Vorteile: es fühlt sich angenehmer an, es ist auf Ressourcen ausgerichtet, Probleme und Symptome werden zu „den besten Lösungen für den Moment“ und es reduziert Schuldgefühle. Es ist hoffnungsvoll und ermutigend und impliziert Verantwortung und Vertrauen.
- Der Gedanke „Ich habe die Gelegenheit, etwas über eine Welt zu lernen, von der ich keine Ahnung habe“, orientiert uns völlig anders als „Ich trete in eine Debatte mit einem:einer Extremist:in ein, der:die so dumm ist, von Politiker:innen einer Gehirnwäsche unterzogen zu sein.“

✓ DIE WORTE DES GEGENÜBERS VERWENDEN

- Ein ehemaliger Militärgeistlicher sagte, dass Menschen, die immer wieder die gleichen traurigen Geschichten erzählen, Menschen sind, die sich nie vollständig gehört gefühlt haben (Manning, 2011).

→ Wie also helfen wir den Menschen, sich vollständig gehört zu fühlen?

In der Lösungsfokussierung verwenden wir die genauen Worte der anderen Person, was den Menschen zu helfen scheint, sich gehört (und bestätigt) zu fühlen.

✓ VERSTÄRKEN, WAS FUNKTIONIERT

- Die Autor:innen zeigen in den bereits angeführten Aspekten Möglichkeiten auf, wie der Wechsel zu einer lösungsfokussierten Haltung in schwierigen Gesprächen uns dabei unterstützen kann, herauszufinden, „was funktioniert“ - insbesondere wenn wir größere Klarheit über die Richtung des Gesprächs gewonnen haben.
- Wir können dann unser Bewusstsein nutzen, um uns auf die Art und Weise des Präsentierens und Hinterfragens zu konzentrieren, die eher zu Gesprächen führen, in denen wir respektvoller und liebevoller verschiedene Meinungen haben können.

✓ RESPEKTVOLL STELLUNG BEZIEHEN

Wenn Sie sich entscheiden, Stellung zu beziehen, schlagen wir vor, dass Sie

- ✓ eine bewusste Entscheidung treffen und sehr genau wissen, warum Sie diese Entscheidung treffen,
- ✓ Sie dies respektvoll tun und
- ✓ den Moment und richtigen Zeitpunkt berücksichtigen.

Die Beziehung, der Kontext des Gesprächs und die Zeit, die Sie haben, um die Konsequenzen Ihrer Haltung zu bewältigen, sollten berücksichtigt werden.

Loretta Ross (Dierolf, 2021): calling in vs. calling out

- Aufrufen kann zu einer giftigen Umgebung führen, die Menschen entfremdet.
- Hineinrufen (calling in) ist für Ross ein Aufrufen (calling out) mit Liebe. Wenn Sie jemanden hineinrufen, kommunizieren Sie respektvoll Ihre Überzeugungen in einer privaten Umgebung mit der Absicht, Ihre eigene Integrität zu wahren, anstatt die andere Person zu ändern.

Die Autor:innen denken, dass die Arbeit von Ross uns viele Möglichkeiten bietet, unsere Vorstellungen davon zu bereichern, wie es aussehen könnte, auf gute oder bessere Weise Stellung zu beziehen.

✓ **PRODUKTIVE WUT (1/2)** (Gryson & De Waele, 2017)

- Obwohl wir die Leute nicht in Wut anschreien wollen, kann die Emotion selbst nützlich sein. Wut wird oft als das Gegenteil von Liebe betrachtet und als eine Emotion dargestellt, die harmonische Szenen stört oder, noch schlimmer, das Zusammenleben unmöglich macht.
- Die Arbeit von Touché, einer lösungsfokussierten Agentur, die mit Ex-Häftlingen und gefährdeten Jugendlichen in Belgien arbeitet, hat gezeigt, dass dies ein Irrtum ist:
 - Touché entwickelt Therapie-, Trainings-, Box-, Stille- und Sensibilisierungsprogramme, die es Menschen ermöglichen, ihre Wut besser zu erkennen, zu kontrollieren und zu kanalisieren und die Energie zu nutzen, um positive Lebensziele zu verwirklichen.
 - Mehrere Ex-Häftlinge, die zuvor als extrem aggressiv bezeichnet worden waren, wechselten im Laufe der Zeit die Rollen, indem sie genau die gleiche wütende Energie in einem positiven Sinne und mit einem Ziel einsetzten: eine sinnvolle, positive Rolle im Leben eines anderen zu spielen, der:die eine schwere Zeit hat. Ex-Häftlinge dienen als Mentaltrainer für Jugendliche in Boxklassen, bieten Workshops in Schulen und Trainings in anderen Organisationen an oder bieten Einzel-Mentoring für neue Klienten an.
 - Sie zeigen immense Willenskraft, Hoffnung, Zielorientierung, Würde, Dankbarkeit, Glauben, Belastbarkeit, Energie, Stärke und die Fähigkeit, sich auf faire Kämpfe einzulassen.
 - Die Wirkung dieser Arbeit zeigt sich auf verschiedenen Ebenen: Steigerung der Selbstachtung; positive Gefühle; nachhaltigere, solidarischere Beziehungen; erfolgreichere Wiedereingliederungswege; weniger Brüche in Leben, Schule, Berufs- oder Entwicklungsverläufen; weniger schädliche Gewalt; und sogar eine wirtschaftliche Rendite für die Gesellschaft von 72 Euro pro investiertem Euro (Gryson & De Waele, 2017).

✓ PRODUKTIVE WUT (2/2)

- Wut zeigt sich, wenn etwas Wichtiges auf dem Spiel steht. Sie kann bei der Entscheidung helfen, ob Sie Stellung beziehen und/oder ob ein konstruktives Gespräch möglich ist. Wut gibt auch Energie, im Gegensatz zu Angst oder Traurigkeit. Sie mobilisiert und gibt uns den Mut, den wir brauchen, um zu handeln, Stellung zu beziehen, Widerstand zu leisten.
 - Wenn es um Gespräche mit Meinungsverschiedenheiten geht, sollten wir uns nicht scheuen, zumindest einen Funken Wut hinzuzufügen. Wir sagen uns manchmal, dass wir völlig ruhig sein müssen, bevor wir in der Lage sind, schwierige Gespräche effektiv zu führen; Die Autor:innen würden es wagen, ein wenig zu widersprechen oder zumindest Nuancen hinzuzufügen:
 - Wir sollten uns bewusst sein wie wichtig das Gespräch für uns selbst ist.
 - Und vielleicht muss die andere Partei zumindest ein bisschen von unserer Wut oder der Wichtigkeit des Themas für uns spüren, um bereit zu sein, sich anzuhören, was wir zu sagen haben.
- Die Autor:innen plädieren für einen Funken Wut, um schwierige Gespräche möglich, effektiv und aufrecht zu erhalten.