

Lösungsfokussiertes Teamcoaching

Wer will nicht lösungsfokussiert und zielorientiert an Problemen arbeiten?

Welches Team sagt schon: „Oh, es ist so gemütlich im Problemland. Da wollen wir gerne bleiben!“ ?

Nun ja, vorrangig soll natürlich immer eine Lösung erarbeitet werden. Doch oft kommt es vor, dass der Blick immer wieder hartnäckig in die Vergangenheit gerichtet wird! In der Hoffnung, dass durch das Verstehen der Vergangenheit die Zukunft besser gestaltet werden kann.

Als Supervisorin befinde ich mich dann im Dilemma: Soll ich dem Team den Raum geben, um die Vergangenheit im Detail zu beleuchten? Braucht es die Zeit, um danach in die Zukunft arbeiten zu können? Oder befinden wir uns innerhalb kürzester Zeit gemeinsam in einer Problemtrance, aus der wir nicht mehr herausfinden?

Ich versuche dann meist, in Balance zu kommen. Der streng lösungsorientierte Ansatz kümmert sich nicht um die Entstehungsgeschichte, sondern interessiert sich nur für das Ziel. Teammitglieder brauchen meiner Erfahrung nach jedoch erst einmal die Gelegenheit, die Eckpunkte zu beschreiben. Aus diesen Erzählungen lassen sich dann die Ziele formulieren – und zwar nicht als Abwesenheit von etwas, sondern als Anwesenheit von etwas anderem. Was ist das dann? Da braucht es oft einige Frageschleifen, bevor die [Zielvorstellung SMART](#) formuliert wird.

Kirsten Dierolf ([Solutions Academy](#)) hat ein Praxisbuch geschrieben, in dem viele Fallvignetten die Vorgehensweise demonstrieren.

[Lösungsfokussiertes Teamcoaching](#) ist ein Buch von einer Praktikerin für PraktikerInnen. Es beschreibt den Ablauf von der Auftragsklärung über die Durchführung eines Teamcoachings bis zum Abschluss bzw. der Nachbearbeitung. Die Autorin verschweigt dabei auch nicht die Fallen, in die sie selbst getappt ist. Das Buch liest sich leicht und schnell. Allerdings kommen sehr viele Tippfehler vor, die mich doch sehr irritierten.

Fazit: Gute Anregungen, leicht nachvollziehbar, schlecht redigiert