

Lösungsorientierte Gesprächsführung

Die Lösung ist das Ziel.

ALEXANDER TROST ist Trainer und Autor aus Leidenschaft. Mit über 150.000 verkauften Büchern und weit über 80 Fortbildungen kann er wie kaum ein anderer Synergie-Effekte erzeugen. Seine große Stärke ist es, komplexe Sachverhalte verständlich zu machen und dies humorvoll und engagiert zu vermitteln. Mehr Tipps und Tricks erhalten Sie in meinem Workshop.

Der Fokus liegt nicht auf Problemen und Defiziten, sondern auf Stärken, Ressourcen und Lösungen. Viele Konfliktgespräche enden in Schuldzuweisungen, während das Problem bei zunehmend verhärtenden Ansichten immer mehr in den Hintergrund rückt.

Dabei haben beide Parteien ein Ziel vor Augen, beide suchen nach einer Lösung für das Problem. Darauf fußt die lösungsorientierte Gesprächsführung.

Suchen Sie nach Gemeinsamkeiten

Gemeinsamkeiten verbinden und schaffen eine Vertrauensbasis für die Zusammenarbeit.

Wer nur das Trennende sucht, wird keine Arbeitsgrundlage finden.

Versuchen Sie von persönlichen Angriffen abzusehen.



▼ Konfliktgespräche können den Konflikt vertiefen, während lösungsorientierte Gespräche nach Lösungen suchen.

FOTO: ALEXANDER TROST GRAFIKEN: DALL-E2 TEXT ALEXANDER TROST WWW.ATROST.DE

Klare und erreichbare Ziele setzen

Legen Sie zu Beginn der Diskussion gemeinsam konkrete, realistische und erreichbare Ziele für den Problemlösungsprozess fest.

Dies gibt dem Gespräch eine klare Richtung und hilft, sich auf Lösungen zu konzentrieren, anstatt sich mit dem Problem selbst zu beschäftigen.

Stärken erkennen und ausbauen

Ermöglichen Sie die Teilnehmer, ihre eigenen Stärken, Fähigkeiten und bisherigen Erfolge zu erkennen.

Betonen Sie, wie wichtig es ist, diese Ressourcen zur Bewältigung der aktuellen Herausforderung zu nutzen, da dies ein Gefühl der Selbstbestimmung und des Selbstvertrauens fördern kann.

Konzentrieren Sie sich auf das Funktionierende

Ermöglichen Sie die Teilnehmer, Aspekte der Situation zu identifizieren und zu diskutieren, die bereits gut funktionieren.

Durch die Anerkennung positiver Fortschritte und effektiver Strategien können Sie eine optimistischere und lösungsorientiertere Haltung schaffen.

Ausnahmen erforschen

Bitten Sie die Teilnehmer, sich an Zeiten zu erinnern, in denen das Problem weniger schwerwiegend oder gar nicht vorhanden war. Was war damals anders?

Wenn Sie diese Ausnahmen untersuchen, können Sie mögliche Strategien oder Faktoren identifizieren, die zu einer erfolgreichen Lösung beitragen können.

Verwenden Sie die Wunderfrage

TEAM-BUILDING IST EIN KONTINUIERLICHER PROZESS, IN DEM SICH IMMER WIEDER AUCH DIE PARAMETER VERÄNDERN KÖNNEN. WIE SIE EFFEKTIV UND PRAKTISCH IHRE TEAMS ZU HÖCHSTLEISTUNGEN BRINGEN KÖNNEN, ERFAHREN SIE IN MEINEM WORKSHOP.

Die Wunderfrage ist eine Technik, die in der lösungsfokussierten Therapie verwendet wird, um den Teilnehmenden zu helfen, sich das gewünschte Ergebnis vorzustellen.

Bitten Sie die Teilnehmer, sich vorzustellen, dass über Nacht ein Wunder geschehen ist und das Problem gelöst wurde.

Was wäre anders?

Woran würden sie erkennen, dass das Problem gelöst wurde?

Diese Übung kann das kreative Denken anregen und helfen, Ziele und Prioritäten zu klären. ◀

Weitere Workshops und Vorträge unter: www.atrost.de

