

Dieser Trainingsleitfaden ist das Ergebnis einer umfassenden Analyse der zentralen Bestimmungstücke des Problemlöse-Konzepts. Diese Analyse hat sowohl die theoretischen Verankerungen therapeutischen Problemlösens als auch dessen praktische Anwendbarkeit und Effektivität in der ambulanten Therapie mit Erwachsenen berücksichtigt. Alle theoretischen und empirischen Ergebnisse sind in dem Buch „Die therapeutische Strategie ‚Problemlösen‘ – theoretische und empirische Perspektiven ihrer Anwendung in der Kognitiven Psychotherapie“ dargelegt, aus dem dieser Leitfaden ein Separatdruck ist.

Das Problemlöse-Training besteht aus sechs aufeinander aufbauenden Schritten, die der Reihe nach zur Lösung der Probleme des Klienten durchlaufen werden. Diese Reihenfolge ist sinnvoll, aber nicht zwingend, d. h. es können einzelne Schritte mehrfach behandelt werden oder man kann auch vor dem letzten Schritt wieder zu vorherigen Schritten zurückkehren etc.

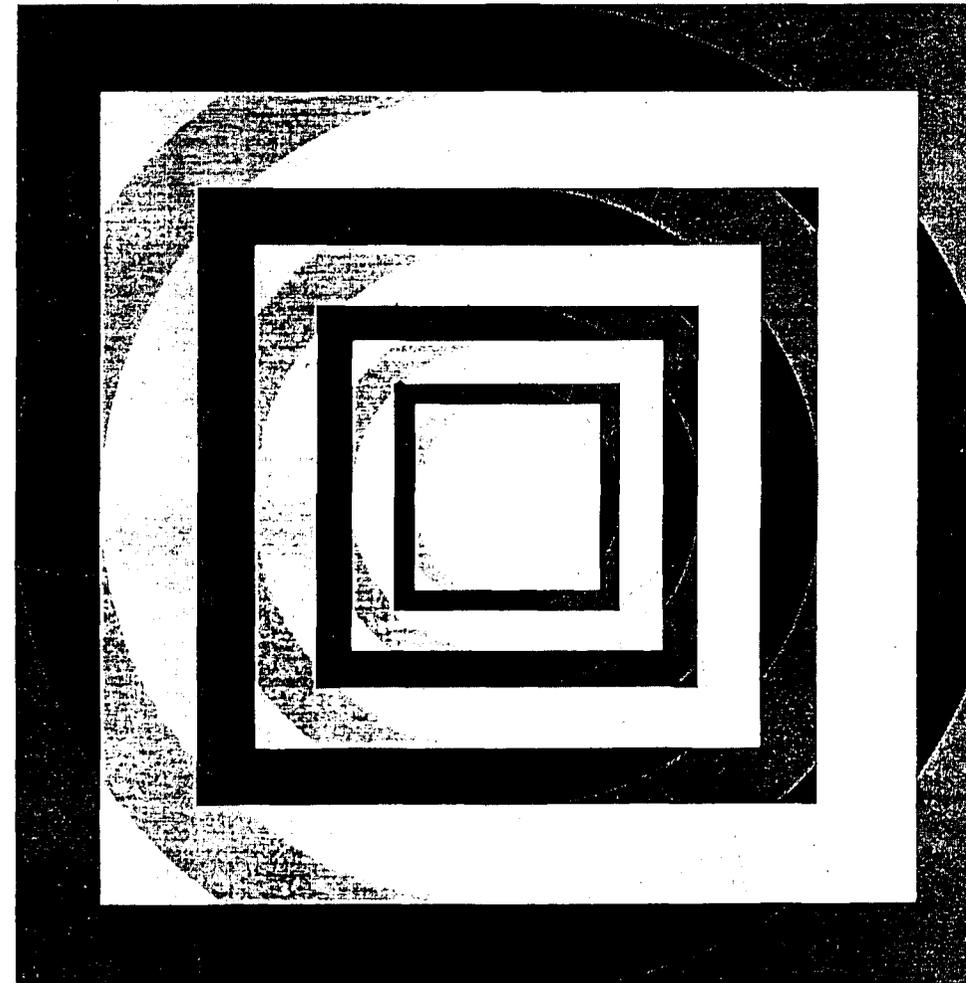
Der Leitfaden eignet sich zur Anwendung in der Gruppen- wie auch der Einzeltherapie; die Klienten sollten ihn vor Beginn der Problemlöse-Therapie erhalten, so daß sie mit der Methode vertraut sind, wenn sie an die Bearbeitung der eigenen Probleme herangehen.

Über die Autorin:

Annette Kämmerer, Jahrgang 1948, studierte Psychologie an den Universitäten Gießen und Heidelberg. 1973–1975 Psychologische Beratung und Therapie an der Zentralen Studentenberatung der Universität Heidelberg; seit 1975 Wissenschaftliche Angestellte am Psychischen Institut der Universität Heidelberg. Arbeitsschwerpunkte: Klinische Psychologie, Grundlagentheorien und Therapieverfahren, Lehrererfahrung besonders im Bereich der Uni, aber auch an der Pädagogischen Hochschule (Sonderschulpädagogik) und in der Erwachsenenbildung.

Annette Kämmerer

Leitfaden zum Problemlöse- Training



ANNETTE KÄMMERER

LEITFADEN
ZUM
PROBLEMLÖSE-TRAINING



ASCENDORFF MÜNSTER

Dieser „Leitfaden“ ist ein Teildruck aus dem Werk:
DIE THERAPEUTISCHE STRATEGIE „PROBLEMLÖSEN“
Theoretische und empirische Perspektiven ihrer Anwendung in der Kognitiven Psychothe
Von Annette Kämmerer

Die Seiten 123 bis 144 des Werkes sind mit diesem Teildruck identisch.

Erschienen 1983 als Heft 13 der Reihe:
Arbeiten zur sozialwissenschaftlichen Psychologie.
Herausgegeben von Norbert Groeben, Ursula Piontkowski, Manfred Sader.

Verlag Aschendorff Münster

2. Auflage

© 1983 Aschendorffsche Verlagsbuchhandlung GmbH & Co., Münster

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf fotomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Die Vergütungsansprüche des § 54, Abs. 2, UrhG, werden durch die Verwertungsgesellschaft Wort wahrgenommen.

Gesamtherstellung: Aschendorffsche Verlagsbuchhandlung GmbH & Co., Münster, 1986

ISBN 3-402-04297-5

Der folgende Trainingsleitfaden ist das Ergebnis einer umfassenden Analyse der zentralen Bestimmungsstücke des Problemlöse-Konzepts. Diese Analyse hat sowohl die theoretischen Verankerungen therapeutischen Problemlösens als auch dessen praktische Anwendbarkeit und Effektivität in der ambulanten Therapie mit Erwachsenen berücksichtigt. Alle theoretischen und empirischen Ergebnisse sind in dem Buch ‚Die therapeutische Strategie ‚Problemlösen‘ – theoretische und empirische Perspektiven ihrer Anwendung in der Kognitiven Psychotherapie‘ dargelegt, aus dem dieser Leitfaden ein Separatdruck ist.

Das Problemlöse-Training besteht aus sechs aufeinander aufbauenden Schritten, die der Reihe nach zur Lösung der Probleme des Klienten durchlaufen werden. Diese Reihenfolge ist sinnvoll, aber nicht zwingend, d.h. es können einzelne Schritte mehrfach behandelt werden oder man kann auch vor dem letzten Schritt wieder zu vorherigen Schritten zurückkehren etc.

Der Leitfaden eignet sich zur Anwendung in der Gruppen- wie auch der Einzeltherapie; die Klienten sollten ihn vor Beginn der Problemlöse-Therapie erhalten, so daß sie mit der Methode vertraut sind, wenn sie an die Bearbeitung der eigenen Probleme herangehen.

Dieses Training dient dazu, mehr Klarheit über die eigenen Probleme zu gewinnen, Wünsche und Ziele in für Sie schwierigen Situationen zu überdenken. Es soll Sie in die Lage versetzen, effektive Strategien zum Erreichen dieser Ziele einzusetzen.

Dabei wollen wir Ihnen weniger sagen,

was Sie verändern sollen,

denn das können Sie ja mit Hilfe des Problemlöse-Trainings selbst herausfinden. Sie kennen sich selbst am besten, wissen, was Ihnen in den verschiedenen Situationen passieren kann, worunter Sie leiden und was Sie an sich und Ihrer Lebenssituation gerne anders hätten.

Einige Worte, Begriffe werden im folgenden immer wieder auftauchen, deshalb wollen wir sie kurz erläutern.

Einer davon ist

problematische oder schwierige Situation.

Was verstehen wir darunter?

Wir meinen damit Ereignisse, die für Sie und Ihre Umgebung belastend und unangenehm sind. Die Folgen einer solchen problematischen Situation sind meistens Unzufriedenheit und Ärger. Oftmals bleiben auch Gefühle wie Angst und Nieder geschlagenheit zurück und nicht selten entstehen weitere Probleme.

Ein anderer Begriff, der immer wieder auftaucht, ist

Verhalten.

Darunter verstehen wir alles, was ein Mensch tut, was er dabei fühlt und denkt.

Je nach Situation verhält sich ein Mensch unterschiedlich. So gibt es Situationen, in denen man gar nicht weiß, wie man sich verhalten soll und andere, die gar keine Probleme machen.

Bitte lesen Sie die folgenden Seiten sorgfältig durch, denn sie informieren genau über die einzelnen Schritte des Problemlösens.

Auch schwierige Lebensprobleme gehören zum normalen Alltag und ihre Lösung ist möglich und lernbar. Das Gleiche gilt für die vielen kleinen Probleme, mit denen man sich herumschlägt.

Eine erste Voraussetzung dafür, mit all diesen Problemen bes als bisher zurechtzukommen, ist zunächst einmal, daß

*Sie selbst aktiv etwas daran ändern wollen.
Indem Sie sich entschlossen haben, an unsere Training teilzunehmen, haben Sie schon einen ersten Schritt in diese Richtung getan.*

Was kommt nun im einzelnen beim Problemlöse-Training auf Sie zu?

Das Training soll

*Sie anleiten,
Ihre Wünsche, Bedürfnisse und Zielsetzungen in verschiedenen Lebenssituationen klarer zu erkennen und in die Tat umzusetzen.*

Das können nun Lebenssituationen sein, deren Umfang und Bedeutung ganz verschieden voneinander sind.

Ob es darum geht, sich für ein bestimmtes Urlaubsziel zu entscheiden oder sich zu überlegen, wie man weniger abhängig von der Zuneigung durch andere Menschen wird, zentral ist dabei fast immer: solche Gedanken oder Verhaltensweisen werden problematisch, wenn einem überhaupt nichts einfällt, was man anders machen könnte.

Konkret wird das Vorgehen so aussehen, daß Sie in der Gruppe eine Situation, ein Problem schildern, das für Sie schwierig ist und bei dem Sie mit Ihrem Verhalten unzufrieden sind.

Zusammen mit Ihrem Gruppentrainer und den anderen Teilnehmern können Sie dann gemeinsam überlegen, welches andere Verhalten in dieser Situation auch noch möglich wäre. Alle Vor-

schläge werden gesammelt und Sie können auswählen, was Ihnen am sinnvollsten erscheint und zu einem Ergebnis führt, das Sie sich wünschen.

Um Ihnen den „Start“ zu erleichtern, sollen Sie das neue Verhalten in einem Rollenspiel üben. Sie versuchen dabei, das neue Verhalten auszuprobieren und üben es so lange, bis Sie den Eindruck haben, gut mit der neuen Lösung zurechtzukommen.

Ein Beispiel soll Ihnen das bisher Gesagte ein wenig verdeutlichen:

Frau M. beklagt sich, daß sie in letzter Zeit zu nichts mehr rechte Lust hat. Sie fühlt sich meistens niedergeschlagen und gedrückt. Oft ist sie auch nervös und gereizt, ohne daß sie einen rechten Grund dafür angeben könnte.

Um diese allgemeine Schilderung des Problems zu konkretisieren, erzählt Frau M. von einer typischen Situation, in der die genannten Unlustgefühle besonders deutlich hervortreten. Sie berichtet, daß ihr Mann nach Feierabend oft noch einem Bekannten in dessen Gaststätte als Kellner aushilft. Einerseits ist Frau M. darüber sehr froh, da sie das zusätzliche Geld dringend benötigen, aber wenn ihr Mann dann am Abend weg ist, fühlt sie sich doch zunehmend einsam und nervös. Wenn ihr Mann dann endlich heimkommt, ist er so müde und kaputt, daß er sofort ins Bett fällt. Ihr Mann ist über den augenblicklichen Zustand auch nicht besonders glücklich, aber er muß die nächste Zeit noch bedienen, da sie das Geld dringend brauchen, um Schulden abzuführen. So ist Frau M. halt abends oft allein, langweilt sich und wird dabei immer unzufriedener und gedrückter.

So weit die Schilderung von Frau M. über ihre gegenwärtige schwierige Situation.

Gemeinsam mit den anderen Gruppenmitgliedern versucht sie nun herauszufinden, was sie eigentlich verändern möchte, worauf sie hinaus will.

Dabei kommen die verschiedensten möglichen Zielsetzungen im Gespräch zutage:

- Frau M. möchte immer zufrieden und ausgeglichen sein,
- Frau M. möchte auch Geld verdienen, um die Schulden abzahlen zu können,
- Frau M. möchte, daß ihr Mann immer für sie da ist,

- Frau M. möchte unabhängiger werden und lernen, n sich selbst etwas anfangen zu können,
- Frau M. möchte sich von ihrem Mann trennen und ein reicheren Mann heiraten ...

Frau M. muß sich nun entscheiden, welche dieser ganz unterschiedlichen Zielsetzungen für sie eine Lösung ihrer gegenwärtigen schwierigen Lage darstellen könnte. (Um eine solche Entscheidung zu erleichtern, werden wir Ihnen im Verlauf des Trainings noch einige Hilfen angeben, die wir hier zum Zwecke der Übersichtlichkeit herauslassen.)

Nach einigen Überlegungen wird Frau M. deutlich, daß es für sie am wichtigsten ist zu lernen, allein mit sich etwas anzufangen und dadurch unabhängiger von ihrem Mann zu werden.

Wie kann sie das nun schaffen? Auch hier hilft die ganze Gruppe Frau M. wieder bei ihren Überlegungen. Verschiedene Vorschläge werden gemacht:

- Frau M. könnte versuchen, engeren Kontakt zu anderen Menschen zu finden und bspw. eine Freundin am Abend einladen,
- Frau M. könnte versuchen, einen Kursus an der Volkshochschule zu belegen,
- Frau M. könnte einem Kegel- oder Sportverein beitreten,
- Frau M. könnte bestimmte Aufgaben in der Gemeinde übernehmen, bspw. alte Menschen betreuen,
- Frau M. könnte sich vornehmen, am Abend etwas zu stricken oder ein spannendes Buch zu lesen ...

Nachdem Frau M. das Für und Wider jeder möglichen Vorgehensweise überlegt hatte (auch hierzu gibt es Hilfen, die wir Ihnen zeigen werden), stellte sie fest, daß ein Kursus an der Volkshochschule am ehesten zu ihrem Ziel führen würde, unabhängiger von ihrem Mann zu werden. Denn erstens könnte sie sich auf einem Gebiet weiterbilden, zweitens wäre sie unter Leuten, mit denen sie vielleicht über die gemeinsame Erfahrung des Kurses am ehesten ins Gespräch käme und drittens käme sie so auch mal aus ihren eigenen vier Wänden in eine andere Umgebung.

Mit diesen Überlegungen ausgerüstet, meldete sich Frau M. zu einem Kochkurs an der Volkshochschule an. Sie war mit diesem Kurs sehr zufrieden, zumal sie dort auch Leute kennenlernte, mit denen sie sich anfreundete und auch heute noch regelmäßig zum Ausprobieren neuer Kochrezepte trifft. An diesen gemeinsamen Essen nimmt auch ihr Mann mit Freude teil.

Rückblickend war für sie vor allem das ganz konkrete Überlegen von Wegen, die zum erwünschten Ziel führen, wichtig.

Dieses Beispiel ist natürlich eine etwas verkürzte Darstellung des gesamten Prozesses. Aber betrachtet man es genau, lassen sich sechs aufeinanderfolgende Schritte finden, die das Vorgehen des Problemlöse-Trainings darstellen.

Wir werden diese Schritte hier kurz benennen, bevor wir sie dann einzeln und der Reihe nach ganz ausführlich beschreiben.

- 1 **Problembewußtsein wecken**
= Allgemeine Orientierung über Probleme, die Sie mit sich selbst oder im Kontakt mit anderen Menschen haben, und die Sie verändern wollen.

Im Beispiel von Frau M.: Sich nicht mehr wohlfühlen, Niedergeschlagenheit, Gefühl der Unlust und Gereiztheit.
- 2 **Benennung und Beschreibung des Problems**
= Genaue Beschreibung einer Situation, in der sich das geschilderte Problem besonders deutlich zeigt und am ehesten einer Veränderung bedarf.

Im Beispiel von Frau M.: Sie sitzt abends zu Hause, während ihr Mann noch einem Nebenverdienst nachgeht, sie wird immer unzufriedener, weiß überhaupt nichts mit sich anzufangen, wird mutlos und gereizt an diesen Abenden.
- 3 **Sammlung von Alternativen**
= Das Überlegen von neuen, befriedigenden Zielsetzungen, die eine Lösung des Konflikts bedeuten und das Finden von Verhaltensweisen, die diese Lösung herbeiführen können.

Im Beispiel von Frau M.: das Sammeln von Zielen und möglichen Vorgehensweisen, die zu diesem Ziel führen.

- 4 Entscheidung treffen**
 = Auswahl und Entscheidung für eine der Lösungsmöglichkeiten und für eine Vorgehensweise, die zum Ziel führt.
- Im Beispiel von Frau M.: Die Entscheidung dafür, unabhängiger werden zu wollen und zu lernen, mit sich allein etwas anzufangen. Schließlich die Überlegung, einen Kochkurs an der Volkshochschule zu belegen.*
- 5 Verwirklichung der Entscheidung**
 = Durchführung der neuen Handlungsweise.
- Im Beispiel von Frau M.: In den Kochkurs gehen, dort neue Leute kennenlernen, um mit denen gemeinsam dann neue Rezepte auszuprobieren.*
- 6 Bewertung der Entscheidung**
 = Überprüfung, ob die neue Handlungsweise tatsächlich zur angestrebten Lösung führt.
- Im Beispiel von Frau M.: Die positive Bewertung der Erfahrung, daß das konkrete Überlegen von Handlungsmöglichkeiten hilfreich war.*

Bevor wir nun mit dem eigentlichen Problemlöse-Training beginnen und intensiv auf die einzelnen Schritte eingehen, bitten wir Sie, die nachfolgenden

Grundsätze

sorgfältig durchzulesen. Sie sind die Grundlage für das gesamte Training.

Ich akzeptiere die Tatsache, daß problematische Situationen einen alltäglichen Teil des Lebens darstellen. Es ist möglich, die meisten dieser Situationen zu bewältigen.

Ich versuche, problematische Situationen möglichst frühzeitig zu erkennen. Deshalb achte ich auf meine Gefühle, wie z. B. Angst, Sich-unsicher-fühlen, wütend werden, am liebsten draufhauen wollen, sich wünschen, es möge schon vorbei sein, einen Kloß im Hals spüren, Herzklopfen haben usw.

Ich will ausprobieren, nicht dem ersten Impuls zu folgen, nach alter Gewohnheit zu reagieren oder gar nichts zu tun und einfach abzuwarten. Vielmehr versuche ich, erst einmal die Situation abzuklären und nach einem überlegten Plan zu handeln.

So viel vorab an Informationen.

Sollten Sie bis hierher Fragen haben, notieren Sie sich diese bitte, so daß wir sie dann beantworten können.

Im folgenden geben wir Ihnen nun genaue Auskunft über die einzelnen Schritte beim Problemlöse-Training. Diese Schritte sind der „rote Faden“ für die gesamte Trainingsdauer.

Dabei werden Sie im Verlauf des Trainings merken, daß nicht immer alle sechs Schritte eingehalten werden: z. B. kann es vorkommen, daß Sie gleich bei Schritt zwei beginnen oder bei Schritt vier merken, daß Sie noch gar keine ausreichende Entscheidungsgrundlage haben und erst noch mal zu Schritt drei zurückgehen müssen.

Mit anderen Worten: Diese sechs Schritte bedeuten eine

Richtschnur,

an der man sich orientieren kann, aber sie sollten kein „Muß“ sein, das immer und auf alle Fälle einzuhalten ist.

1 Problembewußtsein wecken

Wenn Sie ein Problem lösen wollen, brauchen Sie als erstes so viele Informationen als möglich darüber. Es mag sein, daß manche Menschen durch Intuition oder Phantasie zu Lösungen kommen, besser jedoch ist es, sich auf sicherere Vorgehensweisen zu verlassen.

Wie erkenne ich problematische Situationen?

Ein wichtiges Anzeichen für eine problematische Situation können Ihre

Gedanken

sein. Wenn diese sich im Kreise drehen, Sie eigentlich nur noch negativ über sich selbst denken, Ihnen schon vor einem Ereignis

durch den Kopf geht, daß Sie es ja doch nicht schaffen werden und ähnliches mehr, stecken Sie unter Umständen in einer schwierigen Situation.

Eine häufige Folge solcher negativer Gedanken sind unangenehme

Gefühlsreaktionen,

wie z. B. sich unsicher fühlen, ängstlich werden, gedrückt und mutlos sein. Solche und ähnliche Gefühle sind oft unmittelbare Anzeichen dafür, daß eine problematische Situation auf Sie zukommt oder Sie schon mittendrin stecken.

Neben den Gefühlen und Gedanken helfen Ihnen auch Ihre

körperlichen Reaktionen

beim Erkennen von Problemen: z. B. nicht schlafen können oder auch andauernd schlafen können, schon bei kleinen Anlässen ins Schwitzen geraten, sich matt und zerschlagen fühlen, obwohl keine körperliche Anstrengung da war usw.

Sowohl Ihre Gedanken als auch Ihre Gefühlsreaktionen und Körpersignale sind daher empfindliche Anzeiger und können Ihnen unmittelbar signalisieren, was gerade in Ihnen passiert. Deshalb ist es wichtig, daß Sie lernen, diese genau kennenzulernen und sich bewußt zu machen, was Sie denken und fühlen.

Damit Sie deutlicher verstehen, was wir meinen, versuchen Sie bitte folgendes:

Schließen Sie die Augen und denken Sie bitte an eine nicht allzu lange zurückliegende Situation, in der Sie sich unsicher, ängstlich und unwohl gefühlt haben.

Versuchen Sie, sich diese Situation deutlich vorzustellen, holen Sie sie so plastisch es geht vor Ihr inneres Auge ... lassen Sie sie wie einen Film vor Ihrem inneren Auge ablaufen:

Wie haben Sie sich gefühlt, wie hat Ihr Körper reagiert?

Was haben Sie dabei gedacht?

Lassen Sie alles, was Ihnen einfällt, intensiv auf sich wirken ...

Versuchen Sie nun,

problematische Situationen, die Sie derzeit belasten, zu sammeln und zu beschreiben.

Es kann sich um Probleme handeln, die Sie zur Zeit haben, die Sie auf sich zukommen sehen oder die Sie früher hatten.

Notieren Sie diese problematischen Situationen bitte in kurzen Stichworten. Wir werden versuchen, diese Probleme im Laufe des Programms zu behandeln.

Selbstverständlich können Sie Ihre Problemliste auch im Verlauf des Trainings verändern. Normalerweise zeigt sich nämlich bei genauer Betrachtung, daß „ein Problem“ gar nicht so einheitliches Gebilde ist, sondern aus kleineren Teilproblemen besteht, die sich dann auch leichter bearbeiten lassen. Vielleicht fällt auch im Verlauf des Trainings das eine oder andere Problem weg, weil z. B. ein anderer Teilnehmer aus der Gruppe ein so ähnliches schildert, daß Sie von seiner Lösung profitieren können.

2 Benennung und Beschreibung des Problems

Wählen Sie nun aus der „Problemliste“ ein Problem heraus. Die Gesichtspunkte, die Ihnen wichtig sind und nach denen Sie wählen, liegen allein bei Ihnen, da nur Sie selbst beurteilen können, welche Probleme am drängendsten sind und von daher am ehesten angegangen werden sollen. Aber vielleicht ist das für Sie gar nicht so wichtig und Sie wollen erst mal die Probleme bearbeiten, von denen Sie den Eindruck haben, daß sie relativ leicht zu lösen sind.

Damit Sie jeder in der Gruppe versteht, ist es wichtig, daß Sie

das ausgewählte Problem so genau als möglich beschreiben.

Die folgenden Anleitungen können Ihnen dabei helfen:

- **WANN** tritt das Problem vor allem auf? D. h. gibt es bestimmte Zeiten, zu denen es besonders deutlich wird?
- **WO** tritt das Problem vor allem auf? Können Sie bestimmte Orte, Umgebungen beschreiben? Eng damit zusammen hängt:
- **WELCHE** Personen sind daran beteiligt? D. h. sind andere Menschen an dem Problem beteiligt oder betrifft es nur Sie selbst? Und noch eines: Bemerkten die anderen Menschen das Problem überhaupt oder können Sie es ganz gut verstecken?
- **WIE OFT** tritt das Problem auf? Und nicht zuletzt:
- **WARUM** tritt es auf? Können Sie bestimmte Bedingungen nennen, die Ursache für das Problem sein könnten? Sind es vielleicht sogar immer ähnliche Bedingungen, unter denen das Problem auftritt? Oder sind es ganz unterschiedliche Situationen?
- **WIE** sahen Lösungsversuche aus, die Sie und andere vielleicht schon unternommen haben, um das Problem zu beseitigen?

Wenn Sie versucht haben, mit Hilfe dieser Anleitungen das Problem zu beschreiben, fragen Sie die anderen Gruppenmitglieder, ob jeder verstanden hat, was Sie meinen.

Lassen Sie sich bei der Beschreibung Zeit. Versuchen Sie, das geschilderte Problem vor ihrem inneren Auge vorbeiziehen zu lassen, damit Sie in aller Ruhe so genau als möglich alle Gedanken, Gefühle und Handlungsweisen in dieser für Sie schwierigen Situation erfassen und berichten können.

3 Sammlung von Alternativen

Dieser Schritt ist einer der wichtigsten im gesamten Prozeß des Problemlösens. Die Aufgabe besteht nach wie vor darin, eine Lösung für Ihr Problem zu finden.

Das bedeutet, wie Sie aus dem Beispiel in der Einleitung wissen,

zweierlei:

3.1. Finden Sie Ziele, die Ihnen vorschweben:

Was soll anders werden? Wie kann eine Lösung aussehen, die nicht nur für Sie, sondern für alle Beteiligten annehmbar und befriedigend ist?

3.2. Überlegen Sie sich Wege, wie Sie die Ziele erreichen können:

Wie kommen Sie zu dem Ziel, was müssen Sie tun, um den Konflikt so zu verändern, daß das Ziel, die Lösung erreicht werden kann?

Erinnern Sie sich an das Beispiel von Frau M.: Ihr Ziel war es, unabhängiger und selbständiger zu werden. Der Weg, den sie wählte, war der Kurs an der Volkshochschule.

Um neue und befriedigende Ziele und Wege zu finden, werden wir einige

neue Regeln

einführen, die Ihre gewohnten Gedankengänge in problematischen Situationen verändern sollen und können.

Eine der wichtigsten ist:

Eins nach dem anderen erledigen, und das bedeutet:

- *Sammeln Sie als erstes verschiedene Ziele.*
- *Überlegen Sie dann, wie Sie die Ziele erreichen können:*

Die erste Überlegung lautet also:

3.1. Welches sind meine Wünsche und Ziele in der geschilderten schwierigen Situation?

Um Ihnen die Überlegungen zu erleichtern, können Sie die folgenden

Richtlinien

befolgen, die dazu dienen, alle Lösungsmöglichkeiten, die einem zum Problem einfallen, zu sammeln:

1. Quantität geht vor Qualität.

Je mehr Ideen da sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, daß auch wirklich gute dabei sind, denn schließlich kann man nicht verbessern, was man nicht hat, man kann nicht durchstreichen, was nicht notiert ist ...

2. Jede negative Kritik an einer geäußerten Idee ist erst mal untersagt.

Also nicht gleich sagen: „Das schaffe ich nie oder „Das kommt für mich überhaupt nicht in Frage“ oder „Das würde mein Mann nie mitmachen“ usw. Mit solchen voreiligen Bewertungen graben Sie sich unnötigerweise das Wasser ab.

3. Verbessern oder kombinieren Sie bereits vorhandene Ideen.

Wenn Ihnen schon etwas eingefallen ist oder ein anderer aus der Gruppe hat eine Idee gehabt, so versuchen Sie, diese aufzugreifen und gegebenenfalls zu verbessern. Prüfen Sie auch, ob man verschiedene bereits vorhandene Ideen miteinander kombinieren kann.

Wenn Sie diese Regeln befolgen, werden Sie überrascht sein, welche Möglichkeiten sich plötzlich in einer schwierigen Situation ergeben können !!!

Versuchen Sie deshalb auf die beschriebene Art und Weise Lösungsansätze für Ihr geschildertes Problem zu finden. Lassen Sie sich dabei aktiv von der Gruppe unterstützen.

Nehmen Sie sich dann der Reihe nach jede einzelne der Zielsetzungen, die genannt wurden vor und überlegen Sie:

3.2. Welche Wege gibt es, um zu dem Ziel zu gelangen?

Sie können hierbei wieder die drei Regeln anwenden, die Sie zum Finden der Ziele benutzt haben.

Im Idealfall sollten Ihre

neuen Ziele und Wege

folgenden Anforderungen genügen:

- *aufgeschrieben sein:* *Am besten notieren Sie sich, was Ihnen einfällt, damit es nicht durch Vergessen verloren geht.*
- *konkret sein:* *Überlegen Sie sich, woran ein anderer Mensch das Ziel, den Weg erkennen könnte, wenn er es sieht.*
- *klar sein:* *Es sollten keine Widersprüchlichkeiten auftreten und Sie sollten genau wissen, was zu tun ist.*
- *auf einen Zeitraum bezogen sein:* *Unterscheiden Sie zwischen kurz- und langfristigen oder laufend wirksamen/einsatzbaren Zielen und Wegen.*
- *veränderbar sein:* *Ihre Ziele und Wege sollten sich den jeweiligen Möglichkeiten anpassen können, z. B. auszuweiten oder einzuengen sein – je nach der Situation, in der Sie sind.*

4 Entscheidung treffen

Sie haben jetzt verschiedene Ziele gefunden und auch Wege dahin formuliert. In dieser Reihenfolge sind nun auch wieder zu erst das am besten geeignete Ziel und dann der dazu notwendige Weg auszuwählen. Auch sinnvolle Entscheidungshilfen hierzu stellen wir Ihnen in dieser Reihenfolge vor.

4.1. Auswahlhilfen für alternative Ziele in einer problematischen Situation:

Wichtig ist, daß Sie jetzt daran denken, welche Folgen, Konsequenzen eine Veränderung des Problems mit sich bringt. Sicherlich können Sie diese Folgen nicht immer hundertprozentig vorhersagen, aber wenn Sie die folgenden Aspekte sorgfältig durchdenken, ist schon eine relativ genaue Vorhersage über das, was passieren kann, möglich.

Fragen Sie sich: *Welche Folgen, welche Konsequenzen wird jedes Ziel mit sich bringen?*

1. Für Sie persönlich?

Was kann sich für Sie persönlich ändern, wenn Sie das jeweils zu betrachtende Ziel erreichen? Welche Gefühle überkommen Sie, wenn Sie sich vorstellen, sich in diese Richtung zu verändern?

Überlegen Sie, welche Ereignisse unter Umständen mit der jeweiligen Lösung einhergehen, d. h. welche mehr oder weniger notwendigen Begleiterscheinungen mit dem Durchsetzen einer Lösung verbunden sind.

Wären Sie bereit, diese Begleiterscheinungen zu akzeptieren?

Überprüfen Sie, ob Sie nicht Gefahr laufen, einem Wunschdenken anheim zu fallen: Fragen Sie sich selbst, ob Sie die Folgen, die eine bestimmte Lösung hätte, nicht vielleicht zu positiv sehen, weil Sie selbst die gerade zu betrachtende Lösung so gerne hätten.

Natürlich ist auch das Gegenteil denkbar: Sie können nicht so recht beurteilen, was passieren kann oder passieren wird und neigen deshalb dazu, die möglichen Folgen herunterzuspielen, etwa nach dem Motto „Es wird schon nicht so schlimm werden“.

2. Für Ihre Umgebung:

Wie werden Freunde, Kollegen, Ihre Familie, d. h. Menschen, die um Sie herum sind, reagieren?

Überlegen Sie hierbei, wem aus Ihrer Umgebung Sie unter Umständen mit der jeweiligen Lösung noch dienen. Sind Sie bereit, das zu akzeptieren?

Oder umgekehrt: Welche ablehnenden Reaktionen anderer Menschen sind denkbar?

Mit anderen Worten: Es wird Menschen geben in Ihrer Umgebung, die einen unmittelbaren Nutzen davon haben können, wenn Sie die eine oder andere Lösungsmöglichkeit anstreben und die dafür dankbar und froh sein werden.

Ebenso kann es aber auch Menschen geben, die davon gar nicht begeistert sind und sich von Ihnen zurückziehen werden oder Sie sogar deswegen mißachten oder angreifen werden.

3. Kurzfristig/langfristig:

Was wird unmittelbar oder auch auf längere Sicht passieren, womit müssen Sie rechnen, wenn Sie eines der zur Entscheidung anstehenden Ziele realisieren?

Diese zeitlichen Überlegungen können die Folgen, die ein Ziel für Sie persönlich oder auch für Ihre Umgebung hat, noch mal in einem anderen Licht erscheinen lassen.

So kann man sich vorstellen, daß es eine Lösungsmöglichkeit gibt, die Sie bezüglich der persönlichen und sozialen Konsequenzen, die damit verbunden sind, durchweg als eher negativ einschätzen würden und trotzdem könnten Sie sich unter Abwägung der zeitlichen Perspektiven für diese Lösung entscheiden, indem Sie sich sagen: Lieber ein Ende mit Schrecken als ein Schrecken ohne Ende.

Wenn Sie merken, daß Sie nach Abwägung aller Für und Wider immer noch keine Entscheidung für ein Ziel treffen können, dann

stellen Sie eine Hierarchie von Zielen auf, die Sie nacheinander angehen wollen.

4.2. *Auswahlhilfen für Verhaltensweisen, die zu einer Lösung führen können:*

Fragen Sie sich: *Welche Folgen, Konsequenzen wird jeder Weg mit sich bringen?*

1. *Für Sie persönlich:*

Hier ist ein Aspekt ganz besonders wichtig: eigentlich soll der Weg, den Sie wählen, zu nichts anderem nutze sein, als Sie dahin zu bringen, wo Sie hinwollen.

Und trotzdem ist es denkbar, daß der optimalste Weg auch gleichzeitig der schlechteste ist, weil er z. B. die Rechte anderer Menschen beschneidet. Denken Sie an das Beispiel von Frau M.: Ihr Ziel war, unabhängiger und selbstbewußter zu werden, hätte sie als Weg dahin gewählt, hart und unbeugsam zu anderen Menschen zu sein und sich nicht mehr von irgendeiner Meinung abbringen zu lassen, wäre dieser Weg negativ zu bewerten gewesen, selbst wenn er zu dem angestrebten Ziel geführt hätte.

Ansonsten können Sie auch hier alle Überlegungen zur Hilfe heranziehen, die für die persönlichen Folgen bei auszuwählenden Zielen schon genannt worden sind.

2. *Für Ihre Umgebung:*

Hier sollten Sie auf folgendes achten: Das Ziel, das Sie ausgewählt haben, ist oftmals etwas Abstraktes, eine Idee, eine Vorstellung (im Beispiel von Frau M.: unabhängiger und selbstbewußter zu werden). Aber der Weg dahin ist sehr konkret, da tun Sie etwas, verändern die Dinge und ihr eigenes Verhalten.

Deshalb ist es gerade für die Auswahl des Weges sehr wichtig, dessen Auswirkungen auf Ihre Umgebung genau zu überlegen.

Beantworten Sie deshalb bei der Auswahl des Weges sorgfältig alle Fragen, die hier als Auswahlhilfen bei den Zielen gestellt wurden.

3. *Langfristig/kurzfristig:*

Wenn man, so wie Sie, den Entschluß gefaßt hat, an sich selbst, an seinem Leben aktiv etwas zu verändern, um mit problematischen Situationen besser als bisher fertig zu werden, dann sollte dieser Entschluß auch Früchte tragen.

Das bedeutet: Achten Sie bei der Auswahl der Wege darauf, daß sich der erhoffte Erfolg nicht erst in ferner Zukunft einstellt, sondern daß Sie relativ kurzfristig schon zu ersten Veränderungen in Richtung auf das Ziel kommen können.

Beachten Sie daher auch hier die Hilfen, die für die Auswahl von Zielen genannt wurden.

Sicher ist es für Sie nicht leicht, gerade zu Anfang jeweils

Pro und Contra

abzuwägen. Bitten Sie die anderen Gruppenmitglieder um Unterstützung, lassen Sie sich Zeit und gehen Sie gegebenenfalls zurück in

frühere Schritte des Problemlöse-Trainings,

um einzelne Aspekte des Problems noch mal von vorne aufzurollen. Dieses klare

Durchdenken von Problemen und ihren Lösungsmöglichkeiten

ist etwas Neues, das Sie erst langsam lernen müssen, bis es zu einem nicht mehr wegzudenkenden Bestandteil Ihres Handelns, Erlebens und Denkens wird.

5 Verwirklichung der Entscheidung

Sie haben sich jetzt für ein alternatives Vorgehen in einer für Sie schwierigen Situation entschieden.

Bisher blieb jedoch alles, was Sie getan haben, im Bereich des Denkens und Fühlens. Das soll sich nun ändern:

Sie sollen Ihre gedankliche Lösung in die Tat umsetzen,

um zu überprüfen, ob sie tatsächlich den Erfolg und die Konsequenzen mit sich bringt, die Sie erhoffen.

Das kann auf zweierlei Weise geschehen:

1. *Falls Sie sich sehr sicher fühlen in Bezug auf die Durchführung des neuen Verhaltens, besprechen Sie jetzt mit Ihren Gruppenmitgliedern genau, wann und wo Sie dieses ausprobieren wollen.*

Planen und strukturieren Sie diese Situation, lassen Sie die Ergebnisse nicht unerwartet auf Sie zukommen.

Es wäre gut, wenn Sie hinterher kurz aufschreiben, wie Sie sich gefühlt haben und ob Sie sich tatsächlich so verhalten konnten, wie Sie es sich vorgenommen hatten.

2. *Wenn Sie den Eindruck haben, daß es Ihnen nicht leicht fallen wird, das für richtig und wichtig erkannte Verhalten in die Tat umzusetzen, können Sie dieses auch erst im Rollenspiel üben und lernen. (Ihr Gruppenleiter wird Ihnen die Ziele und die Funktion von Rollenspielen vorher genau erklären).*

Planen Sie dann die Situation in Ihrem täglichen Leben, in der Sie das erlernte Verhalten, „Ihre Lösung“ durchführen werden.

6 Bewertung der Entscheidung

Die folgenden Überlegungen können Ihnen helfen, das Gelingen oder Mißlingen Ihres Problemlösens noch einmal zu überprüfen.

Falls Ihre

Problemlösung erfolgreich war,

sollten Sie sich überlegen, welche einzelnen Bestandteile des Problemlösens für Sie am hilfreichsten waren:

Was hat Ihnen am meisten geholfen?

- *War es das Konkretisieren des Problems im 2. Schritt, das dazu führte, daß Sie das Problem klarer sahen und vor allem auch in kleineren, überschaubaren Einheiten?*
- *War es das Überlegen von alternativen Zielideen und dorthin führenden Verhaltensweisen im 3. Schritt?*
- *War es die Freiheit der Wahl im 4. Schritt, zwischen verschiedenen Lösungsansätzen zu wählen, der am ehesten den persönlichen Wünschen und Vorstellungen entsprach?*
- *War es die Strukturierung und Planung der realen Situation, in der das neue Verhalten ausprobiert werden soll, so wie es im 5. Schritt empfohlen wird? Das innerliche Vorbereitetsein auf den „Ernstfall“?*

Die jetzt folgenden Kategorien dienen dazu, herauszufinden, was schief gelaufen ist, wenn Ihre

Problemlösung nicht erfolgreich war.

Indem Sie die Fragen einzeln durchgehen, sollten Sie versuchen, den Punkt innerhalb der 5 Schritte zu finden, an dem Sie irgend etwas falsch eingeschätzt haben.

- *Haben Sie das Problem zu ungenau beschrieben? Oder eine Situation ausgewählt, die doch gar nicht so typisch ist für das Auftreten des Konflikts?*
- *Waren die Ziele, die Sie aufgestellt haben, solche, die gar nicht auf das Problem und dessen Lösung zugeschnitten waren? Oder etwas anders: Haben Sie sich ein Ziel ausgewählt, das zwar ganz positiv für Sie ist, aber letztlich den Konflikt nicht bereinigt?*
- *Vielleicht haben Sie ein Ziel gewählt, das zwar den Konflikt löst, aber eigentlich gar nicht Ihren Bedürfnissen entspricht, das Sie selbst eigentlich gar nicht wollen.*
- *Falls Sie sich entschlossen hatten, bestimmte Ziele nacheinander anzugehen, kann hierbei u. U. ein Fehler ins Getriebe geraten sein. Überlegen Sie: War die Reihenfolge wirklich die, die Sie wollten? War es auch eine sinnvolle Reihenfolge?*

Bis hierher haben Sie vor allem bei den Zielen, die Sie sich gesteckt hatten, nach möglichen Fehlern gesucht. Aber wie sieht es bei den Wegen aus, die Sie eingeschlagen haben?

- *Führten die Wege auch wirklich zum Ziel?*
- *Haben Sie sie konkret genug formuliert, so daß Ihnen wirklich klar war, was zu tun ist?*
- *Entsprachen die Wege Ihren Bedürfnissen? Auch hier kann das gleiche Dilemma auftreten wie bei den Zielen: Sie nehmen sich etwas vor, handeln in einer Weise, die Sie eigentlich gar nicht wollen.*

- *Ein anderer möglicher Fehlerpunkt: Haben Sie sich überfordert? Haben sich einfach zu viel vorgenommen?*
- *Oder das Mittel, das Sie wählten, hat sich in seiner Bedeutung im Laufe der Zeit verändert? D. h.: Das, was Ihnen noch zum Zeitpunkt der Planung von konkreten Verhaltensweisen, die Sie ausprobieren wollten, als sehr sinnvoll und wichtig erschienen war, ist jetzt ganz anders geworden. Mittlerweile erscheint Ihnen der eingeschlagene Weg keineswegs mehr der beste zu sein.*

Es gibt auch noch mögliche Fehlerquellen für mißlungenes Problemlösen, die sowohl Ziele als auch Wege umfassen. Daneben kann es auch an den Konsequenzen auf das neue Verhalten liegen:

- *Wie war das mit der benötigten Zeit? Haben Sie realistisch einschätzen können, wie lange es dauern wird, welche Anstrengungen es kostet, bis Sie das erwünschte Ziel erreichen? War es vielleicht doch länger, als Sie gedacht haben?*
- *Wenn man etwas Neues ausprobiert, wünscht man sich, daß es auch positive Folgen haben wird. Aber manchmal sieht dann die Realität anders aus, d. h. man hat die Konsequenzen der neuen Situation einfach zu positiv eingeschätzt und ist enttäuscht, wenn alles nicht so ist, wie man es sich erhofft hat.*
- *Oder hat es Hindernisse beim Durchführen des neuen Weges gegeben, die Sie nicht vorhersehen konnten? Vielleicht auch zu gering eingeschätzt haben?*
- *Auch bei den Konsequenzen spielt Zeit eine große Rolle. Wie sieht es damit aus? Läßt die*

Freude über den Mut, Neues auszuprobieren, auf sich warten? Oder die Begeisterung von anderen Menschen, die Ihnen nahestehen? Oder ist es so, daß die negativen Konsequenzen, die Sie befürchtet hatten, doch rascher eingetreten sind, als Sie gedacht haben? Sie sich plötzlich „Feinde“ geschaffen haben?

- *Vielleicht haben Sie sich auch einfach zu wenig konkrete Vorstellungen über die möglichen Konsequenzen Ihres Problemlösungsversuchs gemacht. Hatten nur so vage Ideen, was passieren könnte und sind jetzt erst mal überrascht oder erschrocken über die neue Situation.*

Falls Sie unzufrieden sind mit „Ihrer“ Problemlösung oder den Eindruck haben, daß Sie gar nichts in die Tat umsetzen konnten, was Sie sich vorgenommen hatten, gehen Sie bitte die oben aufgeführten Fragen durch.

Und nun: Viel Spaß beim
Problemlösen – und viel
Erfolg ...

Arbeiten zur sozialwissenschaftlichen Psychologie bisher sind folgende Bände erschienen:

Norbert Groeben: Die Verständlichkeit von Unterrichtstexten. Dimensionen und Kriterien rezeptiver Lernstadien. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, X und 186 Seiten, 23 Abbildungen, kart. 19,80 DM.

Ursula Piontkowski: Interaktion und Wahrnehmung in Unterrichtsgruppen. VI und 255 Seiten, 11 Abbildungen, 53 Tabellen, kart. 12,80 DM.

Wolfgang Keil: Kommunikation und Rezeption. Untersuchungen zur wissenschaftlichen Diskussion Hochschulunterricht. IV und 258 Seiten, kart. 19,80 DM.

Franz Breuer, Wolfgang Keil, Dieter Kleiber, Friedhelm Meier, Ursula Piontkowski: Psychologie des wissenschaftlichen Lernens. VI und 354 Seiten, kart. 26,— DM.

Ulrich Gellert, Alfred Sader, Waltraud Schäuble, Werner Theis (Herausgeber): Verbesserung von Interaktion und Gruppendynamik. Psychologische Grundlagen und pragmatische Strukturierungen. VI und 299 Seiten, kart. 19,80 DM.

Sibylle Volkmann-Raue: Aggressions-Interaktionen bei repressionsfreier Erziehung. Eine Felduntersuchung. VIII und 312 Seiten, kart. 19,80 DM.

Bernd Jötten: Sozialformen des Lernens. Einzel- und Kleingruppenarbeit im Unterricht. VIII und 220 Seiten, 21 Abbildungen, kart. 19,80 DM.

Barbara Goetz: Offenheit kann man lernen. Eine Studie zu „Offenheit“ als therapeutischer Basiskompetenz in Arzt-Patienten-Interaktionen. XIV und 398 Seiten, kart. 28,— DM.

Don Bannister und Fay Fransella: Der Mensch als Forscher (Inquiring Man). Einführung in die Theorie der persönlichen Konstrukte. XII und 205 Seiten, kart. 19,80 DM.

Bernd Jötten: Fördern im Klassenunterricht. Hilfen für Diagnostik und Verhaltensänderungen. VIII und 220 Seiten, kart. 19,80 DM.

Günther Kebeck: Emotion und Vergessen — Aspekte einer Neuorientierung psychologische Gedächtnisforschung. XIV und 341 Seiten, kart. 26,— DM.

Franz Breuer: Einführung in die Wissenschaftstheorie für Psychologen. IV und 107 Seiten, 10,— DM.

Arnold Lohaus: Möglichkeiten individuumzentrierter Datenerhebung. II und 245 Seiten, kart. 24,— DM.

Annette Kämmerer: Die therapeutische Strategie „Problemlösen“. Theoretische und empirische Perspektiven ihrer Anwendung in der Kognitiven Psychotherapie. X und 328 Seiten, kart. 39,— DM.

Martin Dobrick: Gegenseitiges (Miß-)Verstehen in der dyadischen Kommunikation. X und 208 Seiten, kart. 28,— DM.

Wolfgang Keil und Hans-Bernd Brosius: Explizite und implizite Informationsverarbeitung im Kindesalter. 232 Seiten mit vielen Zeichnungen und Tabellen, kart. 28,— DM.

Bernhard Treiber und Franz E. Weinert: Gute Schulleistungen für alle? Psychologische Studien zu einer pädagogischen Hoffnung. VI und 438 Seiten, kart. 58,— DM.

