

Master of Advanced Studies
Systemisch-lösungsorientierte Kurzzeitberatung und -therapie

Die Kraft der Zielvisualisierung



Auseinandersetzung mit externalisierenden Methoden für Zielfindungsprozesse in der systemisch-lösungsorientierten Beratung

Monika Schwegler Meister

MAS Thesis

Eingereicht bei: Prof. Dr. Martina Hörmann

Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Soziale Arbeit, Olten

November 2019

Abstract

Ausgangslage: In der systemisch-lösungsorientierten Beratung sind die Zielfindung, die Zielformulierung und die externalisierenden Methoden zentrale Elemente, meist basierend auf der sprachlich, kognitiven Ebene. Die Auseinandersetzung mit den nicht rein sprachlichen, externalisierenden Zielvisualisierungsmöglichkeiten ist im systemisch-lösungsorientierten Kontext wenig vorhanden.

Fragestellung: Inwiefern lassen sich (nicht rein sprachliche, kreative) externalisierende Zielvisualisierungsmethoden für Zielfindungsprozesse in unterschiedlichen Beratungskontexten anwenden?

Methodisches Vorgehen: In einem ersten Teil dieser theoretischen Arbeit werden die Grundlagen von Zielen, unterschiedliche Zieltheorien, Ziele im systemisch-lösungsorientierten Ansatz, die Beratung in unterschiedlichen Kontexten mit dem Schwerpunkt auf dem Pflichtkontext und die theoretische Auseinandersetzung mit der Zielvisualisierung als mögliche Externalisierung je separat aufgearbeitet.

In einem zweiten Teil werden die wichtigsten Aspekte aus den theoretischen Grundlagen zusammengeführt und anschliessend daraus handlungsorientierte Kriterien für die Methodenauswahl benannt. Daraus resultierend werden anschliessend in einem dritten Teil sechs mögliche kriteriengeleitete Zielvisualisierungsmethoden vorgestellt.

Ergebnisse: Die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen, dass die basistheoretische Auseinandersetzung mit den Themen Ziele und Zielvisualisierungen in unterschiedlichen Kontexten sowie den daraus resultierenden Aspekten sich durchaus mit den Grundsätzen des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes kombinieren lässt.

Schlussfolgerungen: Die gewonnenen Erkenntnisse dieser Arbeit zeigen auf, dass sich Zielvisualisierungsmethoden in der systemisch-lösungsorientierten Beratung in unterschiedlichen Beratungskontexten einsetzen lassen. Zudem beleuchtet diese Arbeit den in der systemisch-lösungsorientierten Literatur wenig behandelten Aspekt der basistheoretischen Auseinandersetzung mit Zielen und Zielvisualisierungen in der Beratung.

Schlüsselbegriffe: systemisch-lösungsorientiert, Ziele, Externalisierung, Zielvisualisierung, Pflichtkontext

Dank

Ein grosser Dank geht an dieser Stelle an Prof. Dr. Martina Hörmann für die unterstützende Begleitung dieser MAS Thesis sowie für ihre kritischen und konstruktiven Rückmeldungen.

Ein weiterer Dank geht an alle anderen Personen, welche diese Arbeit mit grosser Sorgfalt und kritischem Auge gelesen haben. Ihre Rückmeldungen, Fragen zu einzelnen Stellen und die Hinweise waren sehr wertvoll und bereicherten die Arbeit. Vielen herzlichen Dank.

Diese MAS Thesis wäre nicht zustande gekommen ohne die motivierende und unterstützende Haltung meines Mannes Marco und unserer drei Kinder. Viele Stunden mussten sie mich doch entbehren und motivierten mich, indem sie sich stets für den Verlauf und den Stand meiner Arbeit interessierten. Einen grossen ‚HerzDank‘ an euch – meine Familie.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Persönliche Motivation, Begründung der Themenwahl und Relevanz für die Beratungspraxis	1
1.2 Fragestellung und Zielsetzung	2
1.3 Eingrenzung des Themas und Klärung – Der systemisch-lösungsorientierte Ansatz	2
1.4 Methode des Erkenntnisgewinns und allgemeine Hinweise	6
2. Grundlagen	7
2.1 Ziele – Der Versuch einer Herleitung und Definition	7
2.1.1 Zielsetzungstheorie – Inhaltstheoretische Richtung der Zielforschung	10
2.1.2 Motto-Ziele des Zürcher Ressourcen Modells ZRM – Motivationale und volitionale Richtung der Zielforschung	13
2.1.3 Ergänzende Betrachtung der Zielsetzungstheorie und der Motto-Ziele des Zürcher Ressourcen Modells ZRM	17
2.2 Ziele im systemisch-lösungsorientierten Ansatz	20
2.2.1 Zielfindungsprozesse und deren Bedeutung in der systemisch- lösungsorientierten Beratung	21
2.2.2 Kriterien von Zielen im systemisch-lösungsorientierten Ansatz	21
2.3 Visualisieren – Klärung der Begrifflichkeiten und der Perspektive	22
2.4 Beratung in unterschiedlichen Kontexten	23
2.4.1 Besonderheiten des Pflichtkontextes	25
2.4.2 Pflichtkontext und Unfreiwilligkeit aus systemisch-lösungsorientierter Sicht	28
3. Zielvisualisierung als Methode	32
3.1 Die Externalisierung nach Michael White	32
3.1.1 Externalisierung im systemisch-lösungsorientierten Kontext	33
3.2 Visualisieren von Zielen als Externalisierung	34
3.2.1 Bedeutung der Zielvisualisierung in der Beratung	34
3.2.2 Unterschiedliche Möglichkeiten der Zielvisualisierung in der Beratung	35
3.3 Bedeutung der Zielvisualisierung aus Sicht der Hirnforschung	36
3.4 Bedeutung der Zielvisualisierung aus Sicht der Motivationspsychologie	38

4. Schlussfolgerungen für Zielformulierungen als Basis für Zielvisualisierungen in der Beratung	40
4.1 Zusammenführung der theoretischen Grundlagen	40
4.1.1 Definition des Begriffes ‚Ziel‘ – systemisch-lösungsorientiert betrachtet	40
4.1.2 Kriterien eindeutig definierter Ziele im systemisch-lösungsorientierten Ansatz – basistheoretisch betrachtet	42
4.1.3 Relevante Kriterien aus der Zielsetzungstheorie und den Motto-Zielen des ZRM hinsichtlich der externalisierenden Zielvisualisierung	45
4.1.4 Relevante Kriterien aus der Hirnforschung und der Motivationspsychologie hinsichtlich der externalisierenden Zielvisualisierung	48
4.2 Handlungsorientierte Kriterien für die Methodenauswahl	49
5. Besonderheiten der Zielvisualisierung	52
5.1 Zielvisualisierung im Pflichtkontext	52
5.2 Fazit und mögliche Handlungsempfehlungen	53
6. Handlungsorientierte und kriteriengeleitete Methodenauswahl	56
6.1 Ausgangslage und Eingrenzung hinsichtlich Methodenauswahl	56
6.2 Zusammenstellung der 6 ausgewählten Methoden	57
6.2.1 Zielvisualisierungsmethode 1: Wunderbild	58
6.2.2 Zielvisualisierungsmethode 2: Systembrett	59
6.2.3 Zielvisualisierungsmethode 3: Bildkarten	61
6.2.4 Zielvisualisierungsmethode 4: Knete, Formen und Skulpturen	63
6.2.5 Zielvisualisierungsmethode 5: Gegenstände und Raum	64
6.2.6 Zielvisualisierungsmethode 6: Punkt-Punkt-Komma-Strich	66
7. Schlussbetrachtungen	68
7.1 Kritische Würdigung des Ergebnisses	68
7.2 Schlussfolgerungen für die systemisch-lösungsorientierte Beratungspraxis	70
7.3 Ausblick – weiterführende Fragen	71
7.4 Reflexion des persönlichen Erkenntnisprozesses	72
8. Literatur- und Quellenverzeichnis	75
9. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	82

1. Einleitung

1.1 Persönliche Motivation, Begründung der Themenwahl und Relevanz für die Beratungspraxis

In vielen Beratungen habe ich in meiner Tätigkeit als Einzel-, Eltern- und Familienberaterin in einer Institution mit normalbegabten, meist verhaltensauffälligen und lernbeeinträchtigten Kindern und Jugendlichen im Schulalter und deren Familien, welche sich in kritischen Lebenssituationen befinden, erlebt, dass es den Klienten gerade zu Beginn des Zielfindungsprozesses schwerfällt, die persönlichen Ziele in konkrete Worte zu fassen. Nicht alle Klientinnen sind auf dieser kognitiven Ebene zu erreichen. Oft habe ich erfahren, dass die Klienten mit Worten nur einen bestimmten Bereich oder Teilbereich ihres Beratungszieles formulieren können. Ich bemerkte durch den Einsatz von unterschiedlichen kreativen Methoden in der Beratung, dass kreative, externalisierende Zielvisualisierungsmethoden (z.B. Zeichnen) den Prozess der Zielfindung positiv unterstützen und mit Hilfe dieser Methoden für die Klientin sehr motivierende, passende Ziele entwickelt werden können. Daraus wuchs mein Interesse an kreativen Zielvisualisierungsmethoden, welche aus meiner Sicht unterschiedliche Zugänge, Ziele zu visualisieren, öffnen können.

In der Beratungspraxis und insbesondere in der systemisch-lösungsorientierten Arbeit ist der Prozess der Zielfindung ein zentraler Punkt. Der Berater unterstützt die Klientin darin, die persönlichen Ziele konkret zu formulieren. Die Zielfindung ist ein Prozess, welcher in der Beratungspraxis oft verbal und auf kognitiver Ebene abläuft. Gerade für sprachlich schwächere, weniger wortgewandte Personen kann dies eine grosse Herausforderung darstellen. Hirnphysiologisch lässt sich herleiten, dass die rationale Kommunikation den Frontallappen im Gehirn des Menschen anspricht, weniger aber die tiefer liegenden Hirnregionen, welche für die unbewussten Vorgänge (z.B. Gefühle) von grosser Bedeutung sind. Die kreative Zielvisualisierung bietet darin eventuell die Möglichkeit, die Klienten in ihrem Prozess der Zielfindung, unter Berücksichtigung des Beratungskontextes, auf kreative Weise und mit unterschiedlichen Herangehensweisen ganzheitlicher im Zielfindungsprozess zu unterstützen.

In der systemisch-lösungsorientierten Beratung sind die Zielfindung, die Zielformulierung und die eingehende Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Beratungskontexten wichtige Punkte. Von Bedeutung sind auch die externalisierenden Methoden in der systemisch-lösungsorientierten Arbeit.

In der Motivationspsychologie und der Hirnforschung lassen sich Begründungen finden, welche den Einsatz und die Anwendung von Visualisierungsmethoden im Zielfindungsprozess unterstreichen. Somit lassen sich theoretisch fundierte Kriterien für die konzeptionelle Beschaffenheit von Zielvisualisierungsmethoden herausarbeiten. Daher sind die Zusammenfügung und die

Nutzung der unterschiedlichen Erkenntnisse aus den verschiedenen Bereichen für die Auswahl und den Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden in der systemisch-lösungsorientierten Beratungspraxis von Relevanz. Gerade die Verknüpfung und die Auseinandersetzung mit der möglichen, kriteriengeleiteten Auswahl und Anwendung von kreativen, externalisierenden Zielvisualisierungsmethoden, insbesondere im Pflichtkontext der Beratung, scheint eine relevante Lücke des Fachbereiches zu beleuchten. Da der Pflichtkontext in der Beratung oft als herausfordernd erlebt wird, scheint eine Auseinandersetzung mit den Besonderheiten des Pflichtkontextes in Kombination mit dem Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden von Relevanz.

1.2 Fragestellung und Zielsetzung

An folgender Grundfrage orientiert sich diese MAS Thesis:

Inwiefern lassen sich (nicht rein sprachliche, kreative) externalisierende Zielvisualisierungsmethoden für Zielfindungsprozesse in unterschiedlichen Beratungskontexten anwenden?

Dieser Hauptfragestellung lassen sich drei weitere Unterfragestellungen entnehmen, welche es in der MAS Thesis zu bearbeiten gilt. Dies sind:

- Wie lassen sich Ziele und Zielfindungsprozesse in der systemisch-lösungsorientierten Beratung verstehen?
- Wie sollten die Zielvisualisierungsmethoden konzeptionell beschaffen sein?
- Gibt es spezifische Aspekte, welche bei dem Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden im Pflichtkontext beachtet werden sollten?

Diese MAS Thesis soll im theoretisch fundierten und literaturbasierten Rahmen aufzeigen, inwiefern und in welcher konzeptionellen Beschaffenheit externalisierende Zielvisualisierungsmethoden in den unterschiedlichen Beratungskontexten, mit speziellem Augenmerk auf den Pflichtkontext, angewendet werden könnten.

1.3 Eingrenzung des Themas und Klärung – Der systemisch-lösungsorientierte Ansatz

In der Praxis ist die Autorin dieser MAS Thesis in der Einzelberatung und als Eltern-/Familienbegleiterin in einer Institution beratend tätig. Die Beratungen finden je nach Situation in unterschiedlichen Settings statt. In dieser Arbeit wird nicht auf die möglichen Besonderheiten des

Einzel- oder Gruppensettings in der Beratung eingegangen. Die Bearbeitung der Fragestellung dieser Arbeit bezieht sich primär auf das Einzelsetting.

Der Fokus dieser MAS Thesis liegt auf der theoretischen, literaturbasierten Auseinandersetzung mit den möglichen, nicht rein sprachlichen, kreativen, externalisierenden Zielvisualisierungsmethoden für Zielfindungsprozesse in der systemisch-lösungsorientierten Beratung. Die rein verbalisierten Fragestellungen und Techniken des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes, welche den Zielfindungsprozess und die Arbeitsweise der systemisch-lösungsorientierten Beratung stets begleiten, werden in dieser Arbeit nicht ausführlich beschrieben, sondern als Beratungskompetenz vorausgesetzt.

Die Bezeichnung des Studiums, in dessen Rahmen diese MAS Thesis verfasst wurde, lautet ‚Systemisch-lösungsorientierte Kurzzeitberatung und -therapie‘. Da die Verfasserin der Arbeit in der Einzel-, Eltern- und Familienbegleitung beratend tätig ist und die Fragestellung der Thesis sich auf das Handlungsfeld der Beratung im Einzelsetting bezieht, wird in dieser Arbeit von ‚der systemisch-lösungsorientierten Arbeit‘ oder ‚dem systemisch-lösungsorientierten Ansatz‘ gesprochen. Obschon in der Literatur, welche sich mit systemisch-lösungsorientierter Kurzzeitberatung und -therapie beschäftigt, unterschiedliche Bezeichnungen (z.B. Beratung, Therapie, Lösungsorientierung, Lösungsfokussierung, Kurzzeit) verwendet werden und der Diskurs über die Grenze zwischen Beratung und Therapie (vgl. Bamberger 2010: 49f) auf unterschiedlichen Ebenen geführt wird, werden diese im Rahmen dieser MAS Thesis nicht weiter ausgeführt und in den Abkürzungen nicht explizit erwähnt.

Der systemisch-lösungsorientierte Ansatz, welcher im Wesentlichen in den 1980er-Jahren von Steve De Shazer und Insoo Kim Berg entwickelt wurde, bildet die Grundlage dieser MAS Thesis. Im Folgenden werden die Grundgedanken und die Annahmen des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes in komprimierter Form dargelegt, worauf in den weiteren Kapiteln aufgebaut wird.

- *Erkenntnistheoretische Grundlagen*

Der Ansatz findet seine Wurzeln in der systemischen Familientherapie der 1950er und 1960er-Jahre (vgl. De Shazer/Dolan 2015: 25) und der zugrundeliegenden Entwicklung des systemischen Denkens in der Psychotherapie (vgl. Bamberger 2010: 12). Weiter bilden die Theorien der Kybernetik 2. Ordnung von Gregory Bateson und der radikale Konstruktivismus von Paul Watzlawick wichtige Grundlagen. Den Ansatz auf den erkenntnistheoretischen Grundlagen weiter entwickelt haben De Shazer und sein Team am Brief Family Therapy Center in Milwaukee, aufbauend auf den zentralen Elementen der Hypnotherapie nach Milton H. Erickson (vgl. Wolf 2016: 75f). Die Bemühungen und konsequenten Verfeinerungen des Ansatzes von De Shazer und Berg führten schliesslich dazu, dass der Ansatz international

als ‚Solution Focused Brief Therapy (SFBT)‘ anerkannt wurde. Mittlerweile wurde der systemisch-lösungsorientierte Ansatz auf seine Wirksamkeit in aussagekräftigen Studien überprüft (vgl. De Shazer/Dolan 2015: 41).

- *Lösungsorientierung als Grundgedanke*

Der Fokus des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes liegt klar auf dem Grundgedanken, dass die Lösung eines Problems nicht zwangsläufig mit dem Problem selber in Zusammenhang stehen muss. Darin spielt das Wesen eines Problems weniger eine Rolle, als vielmehr der Wunsch und Ziel-Gedanke der Klientin, wie etwas sein sollte (vgl. ebd.: 24).

- *Systemisch*

Der Ansatz beruht auf der systemischen Denkweise, dass das (Problem-) Verhalten eines Menschen primär auf die Interaktionen und das Geschehen im jeweiligen sozialen System zurückzuführen ist (vgl. Bamberger 2010: 12). Der Mensch wird somit als „beziehungsorientiertes Wesen“ (ebd.) betrachtet.

- *Ziel des Ansatzes*

Die Grundgedanken und das Ziel des Ansatzes liegen darin, in der Beratung „den Spielraum für das eigene Tun“ (ebd.: 43) zu erweitern, indem unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten erkannt werden und dadurch das „Blickfeld“, wie es Bamberger (ebd.) beschreibt, erweitert werden kann. Daraus resultiert für den Klienten die Möglichkeit, aufbauend auf seinen Ressourcen, neue Entscheidungen auszuprobieren oder zu treffen (vgl. ebd.: 43f). Dieser Lernprozess der Klientin führt dazu, dass sie sich als selbstwirksam¹ – ihr Leben selbst gestaltend – erfahren kann (vgl. ebd.: 51).

- *Grundannahmen und Leitsätze*

Folgende Leitsätze und Grundannahmen prägen die Praxis der systemisch-lösungsorientierten Arbeitsweise (De Shazer/Dolan 2015: 23-25):

- * „Was nicht kaputt ist, muss man auch nicht reparieren.“
- * „Das, was funktioniert, sollte man häufiger tun.“
- * „Wenn etwas nicht funktioniert, sollte man etwas anderes probieren.“
- * „Kleine Schritte können zu grossen Veränderungen führen.“
- * „Die Lösung hängt nicht zwangsläufig mit dem Problem direkt zusammen.“
- * „Die Sprache der Lösungsentwicklung ist eine andere als die, die zur Problembeschreibung notwendig ist.“

¹ Der Psychologe Ralf Schwarzer definiert Selbstwirksamkeit, der aus der sozial-kognitiven Theorie von Bandura stammende Begriff, als subjektive Gewissheit, dass durch den Einsatz von persönlichen Kompetenzen, neue oder schwierige Anforderungssituationen bewältigt werden können (vgl. Schwarzer 2004: 12).

- * „Kein Problem besteht ohne Unterlass; es gibt immer Ausnahmen, die genutzt werden können.“
- * „Die Zukunft ist sowohl etwas Geschaffenes als auch etwas Verhandelbares.“

Diese Grundsätze dienen als Leitlinien und bilden das Fundament der systemisch-lösungsorientierten Denk- und Arbeitsweise. Je nach Autor und Literatur sind unterschiedliche Schwerpunkte und Ausformulierungen der Grundannahmen zu finden. Ergänzend zu den oben genannten Grundannahmen von De Shazer und Dolan werden hier drei weitere Grundannahmen aus der Literatur von Walter und Peller (2015: 53-58) angefügt, da sie relevant für die weitere Bearbeitung der Grundfrage dieser MAS Thesis scheinen.

- * „KlientInnen sind immer kooperativ. Sie zeigen uns ihre Überzeugung, wie Änderung eintreten kann. Wenn wir ihr Denken und Handeln zutreffend verstehen, ist Kooperieren unvermeidlich.“
- * „Menschen haben alles, was sie brauchen, um ihr Problem zu lösen.“
- * „Therapie ist ein ziel- und lösungsorientiertes Vorhaben – mit der KlientIn als ExpertIn.“
- * „Bleib einfach“

- *Rolle der beratenden Person*

Die Aufgabe der beratenden Person besteht im ganzen Prozess darin, der Klientin gegenüber die Haltung des ‚Nicht-Wissens‘ einzunehmen und wertschätzend auf Augenhöhe zu begegnen. Durch genaues Zuhören und überlegte Fragestellungen lässt sich die beratende Person auf die Wahrnehmung und die Realität des Klienten ein (vgl. De Jong/Berg 2008: 51f). Bamberger (2010: 25) beschreibt den Auftrag der beratenden Person folgendermassen: „Die ganze Kunstfertigkeit des lösungsorientierten Beraters/Therapeut besteht darin, die Phantasie des Klienten so zu beflügeln, dass der Änderungsmöglichkeiten zu sehen vermag und damit bereits einen ersten Schritt in einem Veränderungsprozess unternommen hat“.

- *Anwendungsbereiche*

Der systemisch-lösungsorientierte Ansatz wurde jahrzehntelang in der Praxis angewendet, stets weiterentwickelt (vgl. De Shazer/Dolan 2015: 13) und entstand somit nicht in erster Linie aus einem klassischen Theoriegebäude. Der systemisch-lösungsorientierte Ansatz wurde weltweit in den unterschiedlichsten Anwendungsbereichen (z.B. Suchtbehandlung, Paartherapie) eingesetzt, da der Ansatz den Fokus auf die Lösungen und die Ausnahmen von Problemen lenkt (vgl. ebd.: 41).

Diese Ausführungen zum systemisch-lösungsorientierten Ansatz sind keineswegs als abschliessend zu betrachten, sondern dienen lediglich der Einführung und der kurzen Zusammenfassung der Grundlagen. Eine ausführliche und umfassende Einführung in die systemisch-lösungsorientierte Arbeitsweise sowie deren Entwicklung bietet zum Beispiel Günter Bamberger in seinem 2010 veröffentlichten Buch „Lösungsorientierte Beratung“ oder das Buch „Mehr als ein Wunder“, welches von Steve De Shazer und Yvonne Dolan 2015 herausgegeben wurde.

1.4 Methode des Erkenntnisgewinns und allgemeine Hinweise

Diese MAS Thesis wird als Literatarbeit verfasst. Die theoretisch fundierte Auseinandersetzung mit den zentralen Begriffen der Arbeit werden dargelegt und zur Beantwortung der Fragestellung miteinander verknüpft.

Der Erkenntnisgewinn beruht auf der Auseinandersetzung und der Recherche von Literatur aus den Fachgebieten der systemisch-lösungsorientierten Beratung, der Motivationspsychologie, der Hirnforschung und der Herleitung des Zielbegriffes aus u.a. dem Führungsmanagement und der Psychologie, um damit wichtige konzeptionelle Kriterien und die Beschaffenheit von Zielvisualisierungsmethoden herzuleiten.

Die Auswahl der einzelnen Methoden und Übungen zur möglichen Zielvisualisierung in der Beratungspraxis stammt aus dem Repertoire und der Literatur des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes sowie aus angrenzenden Feldern der Beratungspraxis, welche die in den Grundlagen der MAS Thesis herausgearbeiteten konzeptionellen Beschaffenheitskriterien erfüllen.

In dieser MAS Thesis wird Wert auf eine gendergerechte Sprache gelegt. Wo möglich wird die neutrale Form verwendet. An Stellen, wo die neutrale Form den Sprachfluss erschwert, wird in abwechselnder Form die männliche oder weibliche Schreibweise verwendet.

2 Grundlagen

In diesem Kapitel werden die für diese MAS Thesis zentralen Begriffe - Ziele, Ziele im systemisch-lösungsorientierten Ansatz, Visualisieren und Beratung in unterschiedlichen Kontexten mit dem Fokus auf den Pflichtkontext - aufgegriffen und einzeln erläutert.

In einem ersten Teil wird das ‚Ziel‘ als Begriff hergeleitet. Verschiedene Definitionen und Herangehensweisen des Begriffes werden aufgezeigt. Darin werden Elemente und Erkenntnisse aus zwei Zieltheorien der zwei Hauptrichtungen der aktuellen Zielforschung zusammengefasst und die daraus resultierenden Kriterien für eine gelingende Zielformulierung dargelegt.

Darauf aufbauend wird im zweiten Teil des Kapitels der Zielbegriff im systemisch-lösungsorientierten Ansatz genauer beleuchtet, wie auch die Bedeutung des Zielfindungsprozesses an sich. Die Zielkriterien des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes werden als Grundlage formuliert. Ein zentraler Begriff, welcher im dritten Teil des Kapitels erläutert wird, ist der Begriff ‚Visualisieren‘. In diesem Teil wird der Begriff geklärt und für die weitere Arbeit definiert und abgegrenzt. Im letzten und vierten Kapitelteil werden die möglichen, unterschiedlichen Beratungskontexte mit dem Schwerpunkt auf den Pflichtkontext erläutert und als erweiterte Grundlagenklärung die Beziehungstypen des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes dargelegt.

2.1 Ziele – Der Versuch einer Herleitung und Definition

Ziele sind ein wesentlicher Bestandteil unseres Lebens. Was wären wir ohne Ziele? Paschen und Dihsmailer (2014: 116) benennen dies sehr konkret und sagen: „Es gibt kein zielloses Leben“. Kleinbeck (2006: 255) umschreibt dasselbe in etwas anderen Worten und formuliert: „Ohne Ziele sind Handlungen undenkbar“ und Veränderungen nicht möglich (vgl. ebd.: 255f). Der chilenische Coach Julio Olalla benannte vier Faktoren, welche den Erfolg von Veränderungen beeinflussen. Laut Olalla spielen der Wille, eine Sache anzugehen, die Anziehungskraft der Zielvorstellung, die Zuversicht in die Machbarkeit und die Klarheit über nächste konkrete Schritte eine tragende Rolle, um eine Veränderung wirklich auch anzugehen (vgl. Eggimann 2016: 56). Darin ist die Wichtigkeit von Zielen klar ersichtlich.

Ziele spielen und spielen in der menschlichen Entwicklung eine wichtige Rolle. Daher ist es nicht erstaunlich, dass die Zielforschung bereits eine lange Geschichte aufweisen kann.

Der Begriff ‚Ziel‘ wird in den unterschiedlichsten Fachbereichen bereits seit Mitte des 20. Jahrhunderts diskutiert. Die Zielsetzungstheorie der Arbeitspsychologen Locke und Latham gilt in Bereichen, in welchen Ziele eine Rolle spielen, als meistzitierte Grundlage (vgl. Storch 2011: 186; Krause 2003: 15). Einen weiteren Hinweis zur Auseinandersetzung mit der Thematik liefert laut Roessler und Gaiswinkler der Management-Theoretiker Drucker 1954. Sein Konzept der ‚Führung durch Zielvereinbarungen‘, teils aufbauend auf der Zielsetzungstheorie von Locke und Latham, war im damaligen Kontext durchaus als Fortschritt in der Führung zu betrachten (vgl.

Roessler/Gaiswinkler 2012: 468). Zunehmend gewann die Auseinandersetzung mit dem Thema in der betriebswirtschaftlichen Literatur (vgl. Krause 2003: 12) im Zusammenhang mit Unternehmenszielen (vgl. Macharzina/Wolf 2018: 205f) wie auch im Fachbereich der Sozialpsychologie (vgl. Oettingen/Gollwitzer 2002: 51f) an Bedeutung. Auch wenn der Zielbegriff in den 1980er-Jahren grosses Gewicht im betriebswirtschaftlichen Unternehmensmanagement und in der Motivationspsychologie hatte, gewann die eigenständige Forschungsrichtung der Zielpsychologie in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung (vgl. ebd.).

Die Zielpsychologie untersucht kurz zusammengefasst, wie Ziele gesetzt werden und wie die Zielrealisierung stattfindet. Gollwitzer (vgl. 1995: 295f) beschreibt, dass die unzähligen Zieltheorien, welche im Laufe des letzten Jahrhunderts entwickelt wurden, in vier Theorietypen unterschieden werden können². Darin bildeten sich laut Storch (vgl. Storch 2011: 185) zwei Hauptrichtungen heraus, welche in dieser Arbeit als Grundlage dienen. Zum einen wird erforscht, wie spezifisch und konkret ein Ziel formuliert werden muss (inhaltstheoretische Auseinandersetzung, z.B. die Zielsetzungstheorie nach Locke und Latham), um den optimalsten Nutzen in der Umsetzung zu erreichen. Zum anderen richtet sich der Fokus auf die zielsetzende Person selbst (motivationale und volitionale Zieltheorien, z.B. das Rubikonmodell der Handlungsphase von Heckhausen) und darauf, wie sehr ein gesetztes Ziel von der Person angestrebt wird (vgl. Storch 2011: 185; Gollwitzer 1995: 295).

Gleiche oder ähnliche Fragestellungen rund um den Begriff ‚Ziel‘ werden aus unterschiedlichen Perspektiven und auf der Grundlage von anderen theoretischen Fundamenten mit zunehmendem Interesse beleuchtet (vgl. Oettingen/Gollwitzer 2002: 51).

Daher erstaunt es nicht, dass je nach Bereich unterschiedlich geprägte Definitionen gefunden werden können. Der Duden (online 2019: 1) präzisiert ein Ziel als „Punkt, Ort, bis zu dem jemand kommen will, den jemand erreichen will“. Aus wirtschaftspsychologischer Perspektive definieren zum Beispiel Stroebe und Stroebe (2010: 11) den Begriff als „ein vorausgedachtes Ergebnis“ oder „ein in der Zukunft liegender, angestrebter Zustand mit eindeutiger Beschreibung“.

Im Kontext der sozialen Arbeit spricht Von Spiegel (2011: 136) vom Ziel als „(...) fokussiert einen in die Zukunft gerichteten erwünschten Zustand oder erweiterte Handlungskompetenzen in der Lebenssituation der Adressatinnen, die in einer überschaubaren Zeit zu erreichen sind“. Possehl (2009: 51) beschreibt im Kontext der Sozialen Arbeit Ziele noch konkreter als „(...) gedachte zukünftige Zustände (...)“.

² Eine Darlegung und zusammenfassende Beschreibung der vier Theorietypen ist zum Beispiel in Gollwitzer (vgl. 1995: 295-300) zu finden.

So unterschiedlich die Definitionen in der Zielforschung formuliert sind, sind dennoch die Vorwärtsgerichtetheit und die Blickrichtung auf ein angestrebtes Endprodukt oder einen Endpunkt einheitliche Merkmale der hier exemplarisch dargelegten Definitionen.

Sevincer und Oettingen (vgl. 2009: 38) nennen aus Sicht der Zielpychologie drei mögliche Arten, wie individuelle Ziele (auf unterschiedlichen Ebenen: z.B. Verhalten, Haltung oder Handlung) zustande kommen können. Ziele können aus ihrer Sicht zum einen als bewusster Entscheid für etwas (Ziel) zustande kommen (z.B. MAS Thesis verfassen) und zum anderen als automatischer Prozess, in dem eine Person in der Vergangenheit in bestimmten Situationen jeweils das gleiche Ziel verfolgt hat (z.B. andere beeindrucken wollen), welches durch gleiche Situationen immer wieder (unbewusst) aktiviert wird. Schliesslich nennen sie als dritte Variante, dass Ziele auch von anderen Personen (z.B. von einem Vorgesetzten) aufgetragen werden können.

Aus den exemplarisch dargelegten Definitionen lässt sich schliessen, dass Ziele eine Veränderung des Handelns, der Haltung oder des Verhaltens in den Blick nehmen. Von Spiegel (2011: 134) benennt dies im Kontext der Sozialen Arbeit ganz konkret, indem sie sagt: „Ziele zu setzen bedeutet, Veränderungen anzustreben“. Darin betont sie die Wichtigkeit des gesamten Zielfindungsprozesses. Ziele sollen somit immer wieder überprüft und allenfalls angepasst werden (vgl. ebd.: 134f). Auch Possehl (vgl. 1993: 37) benennt die Bedeutung des Zielbestimmungsprozesses und geht darin eine Dimension weiter. Er benennt die Hypothese, dass Zielbestimmungsprozesse in erster Linie stark emotional und erst in zweiter Linie reflexiv gesteuert werden. Laut Possehl müsste diese Hypothese genauer empirisch untersucht werden, was allerdings aus seiner Sicht durch viele Beobachtungen gut belegbar wäre.

Exkurs Forschung: Wirksamkeit von Zielen und Zieldefinitionsprozessen

Die Forschung in unterschiedlichen Fachbereichen zeigt, dass die Bedeutung von Zielen, der Zielklärung, des gesamten Zielfindungsprozesses, von grosser Bedeutung für den jeweiligen Beratungsprozess ist. In der empirischen Forschung, zum Beispiel im Bereich des Einzelcoachings, konnte die Wichtigkeit von Zielen und der Zielklärung hinsichtlich Wirkung des Coachings nachgewiesen werden (vgl. Tonhäuser 2018: 91f). Dabei ist von grosser Relevanz zu vermerken, dass der positive Einfluss auf den Coaching-Erfolg nachgewiesen werden konnte, wenn die Coachingziele von der gecoachten Person selber definiert und formuliert wurden. Auch Greif (vgl. 2008: 146f) beschreibt, dass die vorliegenden Forschungsergebnisse im Bereich des Coachings darauf hinweisen, dass eine genaue Zieldefinition zur Erhöhung des Zielerreichungsgrads oder der Zielzufriedenheit des Klienten führt.

Wie oben herleitend dargelegt, lassen sich die unterschiedlichen Zieltheorien in vier Theorietypen zusammenfassen. Im Folgenden wird je eine Zieltheorie aus den beiden Hauptrichtungen³ als Grundlage zusammengefasst und anschliessend werden in Punkt 2.1.3 die daraus abgeleiteten Kriterien, laut der Basistheorien, von wirkungsvollen Zielen ergänzend betrachtet und dargelegt. Das Augenmerk richtet sich in den zwei vorgestellten Zieltheorien zum einen darauf, wie konkret ein Ziel geplant werden muss, und zum anderen, wie sehr ein Ziel von einer Person selbst angestrebt wird. Da in der systemisch-lösungsorientierten Beratung das konkrete und spezifische Formulieren von Zielen bedeutend ist, scheint diese basistheoretische Herangehensweise von Bedeutung. Zudem basieren auf der Zielsetzungstheorie von Locke und Latham viele Aspekte bis hin zu einzelnen Elementen in der systemisch-lösungsorientierten Beratung, wie später in Kapitel 4.1.2 ersichtlich wird. Die zweite vorgestellte Zieltheorie setzt sich mit dem Einsatz von Bildern in der Zielfindung auseinander und scheint für die weitere Bearbeitung der Fragestellungen dieser MAS Thesis von Relevanz.

2.1.1 Zielsetzungstheorie – Inhaltstheoretische Richtung der Zielforschung

Wie in der Betriebswirtschaftslehre sind die Erkenntnisse der Zielsetzungstheorie (der ‚Goal Setting Theory‘) der Psychologen Locke und Latham heute als Grundlage in der Psychotherapie, in der Beratung oder im Coaching nicht mehr wegzudenken (vgl. Storch 2011: 186). Daher erscheint es naheliegend, die Erkenntnisse der Zielsetzungstheorie als eine Grundlage im Zusammenhang mit den Begriffen ‚Ziel – Zielsetzung‘ näher zu erläutern.

Die Zielsetzungstheorie von Locke und Latham befasst sich mit der Frage, welche Kriterien für das Erreichen von (Leistungs-, Ergebnis-) Zielen von Bedeutung sind (vgl. Wegge/Schmidt 2009: 174). Über 400 Studien belegen mittlerweile die zwei Kernerkenntnisse und Aussagen der Zielsetzungstheorie. Ziele sollten (vgl. ebd.) zum einen hochgesteckt und zum anderen spezifisch ausformuliert sein. Locke und Latham sind nach etlichen empirischen Versuchen der Ansicht, dass hochgesteckte Ziele, im Sinne von anforderungsreich und zudem möglichst spezifisch formuliert, eine hohe Erfolgsaussicht aufweisen können (vgl. Storch 2011: 186). Es konnte belegt werden, dass vage ausformulierte Ziele viel geringere Leistungen generieren, als wenn die Ziele herausfordern und spezifisch definiert sind (vgl. Wegge/Schmidt 2009: 175). Diese zwei Wirkungsfaktoren haben Locke und Latham erweitert und das Modell des ‚High-Performance-Cycle‘ entwickelt. Dieses Modell stellt das Wirken der Zielsetzungstheorie dar, indem es den Kreislauf einer erfolgreichen Leistungssteigerung darstellt und dabei sämtliche wichtige Wirkungsfaktoren berücksichtigt (vgl. Krause 2003: 18f; Wegge/Schmidt 2009: 175f).

³ Storch (vgl. 2011: 185) beschreibt zwei Forschungsrichtungen als wichtig zur Beantwortung der Frage nach dem Erfolg von Zielsetzungen. Darin wird zum einen die konkrete Planung des Zieles fokussiert und zum anderen der motivationale und volitionale Anteil der zielsetzenden Person selbst betrachtet.

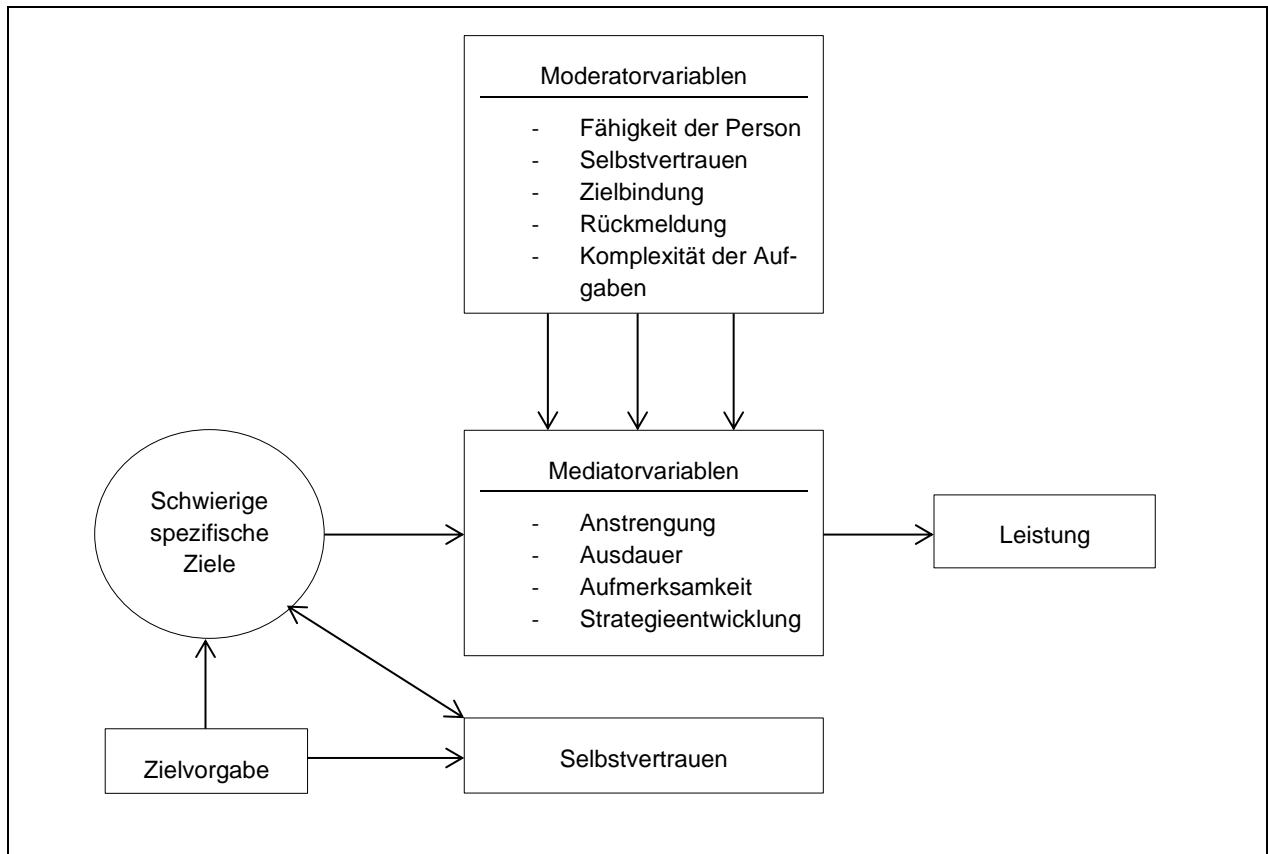


Abbildung 1: Zentrale Aussagen der Zielsetzungstheorie nach Wegge 2004 (Wegge/Schmidt 2009: 175)

Bei den Moderatorvariablen handelt es sich um Variablen, welche direkten Einfluss zum Beispiel auf die Ziel-Leistung einer Person⁴ haben können. Darunter fallen Einflussfaktoren wie zum Beispiel, welche Fähigkeiten eine Person hinsichtlich der Zielerreichung mitbringt oder wie hoch die Zielbindung einer Person an ein bestimmtes Ziel ist (vgl. Wegge/Schmidt 2009: 175). Dabei ist die Komponente der Zielbindung sehr wichtig, da diese Variable den Zusammenhang zwischen Ziel und Leistung beeinflusst. Mit der Zielbindung wird die Anstrengung beschrieben, mit welcher eine Person ein Ziel erreichen will. Untersuchungen zeigen, dass die Stärke der Zielbindung Auswirkungen auf die Wahrscheinlichkeit der Zielerreichung hat (vgl. Bipp/Kleinbeck 2005: 153f). Somit wird die Frage laut, wie denn die Zielbindung erhöht werden kann.

Bipp und Kleinbeck nennen vier Komponenten, welche die Zielbindung beeinflussen. Als ersten Punkt benennen sie die Motivationssteigerung, welche durch das Definieren von Zielen grundsätzlich auftritt, und als zweiten Punkt die damit verbundene Beziehung zwischen dem angestrebten Ziel und dem gewünschten Erfolg oder der Auswirkung. Als dritter wichtiger Punkt wird das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten genannt, wobei hier das Konzept der Selbstwirksamkeit nach Bandura gemeint ist. Als vierte und letzte Komponente wird die Mitsprache bei der Festlegung von Zielen als zielbindungssteigernder Faktor beschrieben (vgl. ebd.: 154).

⁴ Untersuchungen zeigen, dass die Methode zwar mit dem Fokus auf Einzelpersonen entwickelt wurde, die Erkenntnisse aber durchaus auch auf Gruppen oder ganze Unternehmen übertragen werden können (vgl. Krause 2003: 19).

Bei den Mediatorvariablen handelt es sich dagegen um die Variablen der Identifikation, des inneren Antriebes, welche dem Ziel zugrunde liegen (vgl. Wegge/Schmidt 2009: 175). Locke und Latham benennen diese zwei Variablen als kognitive (Moderatorvariablen) und motivationale (Mediatorvariablen) Faktoren (vgl. Locke/Latham 1990: 257f).⁵

Die Abbildung ist, vereinfacht erklärt, folgendermassen zu verstehen:

Eine Person setzt sich ein Ziel. Können nun Mediatorvariablen, der innere Antrieb, aktiviert werden und die Moderatorvariablen unterstützend wirken, erfolgt nach Locke und Latham eine höhere (Ziel-) Leistung. Dies wiederum führt zu mehr Selbstvertrauen und höherer Selbstwirksamkeitserwartung, was das Setzen von nächsten hohen spezifischen Zielen begünstigen kann.

Dass Ziele ‚SMART⁶ formuliert sein sollen‘, ist heute allgemein bekannt. Weniger bekannt ist die Tatsache, dass sich hinter diesem Begriff die empirisch erarbeiteten Grundannahmen der Zielsetzungstheorie nach Locke und Latham verbergen (vgl. Storch 2011: 186). In der Abkürzung SMART sind die Kernkriterien der Zielsetzungstheorie verankert.

Als Grenze der Zielsetzungstheorie wird diskutiert und z.B. von Storch erwähnt (vgl. ebd.: 187), dass die Theorie greift, wenn die Ziele, also die zu bewältigenden Aufgaben, einfach strukturiert sind. Zum Beispiel kann dies im Setting der Verhaltenstherapie sein, indem sich eine Person zum Ziel setzt: „Nächsten Montag fahre ich um 16 Uhr mit dem Zug von Olten nach Bern“ (vgl. Storch 2013: 247). Bei komplexen Zielen und Aufgaben, welche aus einem dynamischen Umfeld resultieren, sprich, es kein richtiges Handeln gibt, scheint die Anwendung der Zielsetzungstheorie an ihre Grenzen zu stossen. Winters und Latham (vgl. 1996: 236f) haben sich genau mit dieser Problematik auseinandergesetzt und stellten fest, dass sich in komplexen Aufgaben der Fokus ganz konkret auf den Prozess der Aufgabenerfüllung richten muss. Darin können konkrete Strategien zum Erfüllen der Aufgabe entwickelt werden. Allerdings sind in Zielen, in welchen eine Veränderung der Einstellung/Haltung erforderlich ist, einer alleinigen Bearbeitung mit der Zielsetzungstheorie Grenzen gesetzt (vgl. Storch 2011: 187).

An dieser Stelle schwenkt der Fokus von der konkreten, spezifischen Formulierung von Zielen, wie sie in der Zielsetzungstheorie postuliert wird, auf die oben benannte zweite Hauptrichtung der Zielforschung. Diese setzt sich mit den motivationalen und volitionalen Anteilen der zielsetzenden Person auseinander.

⁵ Eine ausführlichere Zusammenfassung der Moderator- und Mediatorvariablen ist z.B. in Krause (2003: 15ff) zu finden oder im Original von Locke und Latham (1990).

⁶ SMART steht für: spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert (vgl. Paschen/Dihsmaier 2014: 114; Storch/Krause 2017: 145).

2.1.2 Motto-Ziele des Zürcher Ressourcen Modells ZRM - Motivationale und volitionale Richtung der Zielforschung

Die Bedeutung von spezifisch formulierten Zielen wurde oben zusammenfassend dargelegt. Aber was, wenn sich Ziele nicht so einfach spezifisch formulieren lassen? Was, wenn es sich nicht um einfach strukturierte und ergebnisorientierte Aufgaben, sprich Ziele, handelt? Dies ist oft der Fall, wenn es sich um Ziele oder Veränderungswünsche auf der Haltungsebene handelt. Diese sind weniger spezifisch, sondern sprechen stärker die Person als Ganzes an und können sich in diffusen Zielvorstellungen und Wünschen äussern. Meist spielen dabei unbewusste Anteile oder innerpersonale Konflikte eine Rolle. An diesem Punkt setzt das Zürcher Ressourcen Modell ZRM an.

Storch formuliert sehr klar: „Um Ressourcen zu aktivieren und das innere Feuer zu entfachen, so sagen wir, sind konkrete, spezifische Ziele nicht geeignet. Dies gelingt nur mit Motto-Zielen“ (Storch 2013: 247). Die bildhaft dargestellten Motto-Ziele des Zürcher Ressourcen Modells ZRM bilden laut Storch eine Alternative oder Ergänzung zur Zielsetzungstheorie, wie sie Locke und Latham vertreten (vgl. ebd.).

Storch und Krause (vgl. 2017: 19f) haben das Zürcher Ressourcen Modell ZRM in den 1990er-Jahren zusammen für die Universität Zürich entwickelt, woraus ein neuer Zieltypus, nämlich ‚Motto-Ziele‘, entstanden ist. Das ZRM ist als psychoedukatives⁷ Selbstmanagementtraining zu verstehen, in welchem die Aktivierung von Ressourcen⁸ eine grosse Rolle spielt.

Das ZRM stützt sich motivationspsychologisch auf eine von Grawe um eine Phase erweiterte Form des Rubikon-Modells⁹, welches ursprünglich von Heckhausen und Gollwitzer entwickelt wurde (vgl. ebd.: 21f). Weiter stützt sich das Modell auf die durch Kuhl entwickelte Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI) und die in den 1990er-Jahren neuen Publikationen aus den Neurowissenschaften der Somatischen Marker von Damasio und den neurobiologischen Erkenntnissen von Roth und Hüther (vgl. Storch/Krause 2017: 22f; Storch 2013: 248; Storch 2011: 190).

Kennzeichnend für das ZRM ist, dass es systematisch intellektuelle, emotionale und körperliche Elemente in den Zielfindungs- und Zielsetzungsprozess mit einbezieht. Daher scheint dieses

⁷ Psychoedukativ versteht sich als „(...) Anleitung für die Hilfe zur Selbsthilfe“ (Storch/Krause 2017: 19).

⁸ Der Begriff Ressourcen ist im ZRM als neurobiologischer Begriff zu verstehen. Das heisst, als Ressourcen werden positive Erfahrungen, welche eine Person im Verlaufe ihres Lebens abgespeichert hat, benannt (vgl. ebd. :25f). Die Ressourcen in der Aussenwelt einer Person werden als ‚soziale Unterstützer‘ bezeichnet (vgl. Storch/Krause 2017: 27).

⁹ Eine Zusammenfassung des ‚Rubikon-Modells der Handlungsphasen‘ findet sich von Achtziger/Gollwitzer (2018: 357f).

Modell als Grundlage dieser Arbeit von Bedeutung. Das ZRM durchläuft in der Anwendungspraxis 5 Phasen und wurde mehrfach auf seine Wirksamkeit¹⁰ überprüft.

Ein paar ausgewählte Elemente aus dem ZRM werden eingehender erläutert, um daraus die für diese Arbeit möglichen relevanten Schlüsse und Kriterien verständlich herzuleiten.

Die PSI-Theorie von Kuhl bildet ein wichtiges Grundlagenelement des ZRM. Darin beschreibt er, dass dem Menschen vier Systeme zur Verfügung stehen, um die Welt zu erfassen. Für das Thema der Motivation und das ZRM sind davon zwei als Grundlage bedeutend. Dies sind das Intentionsgedächtnis IG und das Extensionsgedächtnis EG (vgl. Storch 2011: 191f; Storch 2013: 248f). Zusammenfassend stellt Storch die beiden Gedächtnis-Systeme und die darin relevanten Zielsetzungseigenschaften folgendermassen einander gegenüber:

	IG	EG
Verarbeitungsebene	bewusst	unbewusst
Motivationstyp	extrinsisch	intrinsisch
Code	verbal	somato-affektiv
Geschwindigkeit	langsam	schnell
Funktion	Denken	Fühlen
Bewertung	Analysieren	ganzheitlich
Zieltyp	spezifisch, konkret	allgemein, global
Affektzugang	Affektabkoppelung	Affektsensitivität

Tabelle 1: Zielsetzungsrelevante Eigenschaften des IG und EG (Storch 2011: 192)

Das Intentionsgedächtnis IG beschreibt Storch (vgl. 2011: 191) als Gedächtnis für bewusste Absichten. Die Zielsetzungstheorie setzt aus dieser Perspektive betrachtet auf dieser Ebene an. Das Setzen von konkreten und spezifischen Zielen wird dem IG zugeschrieben und darin gesetzte Ziele können auf einer logischen und kognitiven Ebene überprüft werden. Ziele auf der Ebene des IG sind extrinsisch¹¹ motiviert. Das heisst, die Motivation ist nicht auf das Erleben eines gewünschten Zieles oder eine Tätigkeit selbst gerichtet, sondern im Vordergrund stehen die Anreize, welche ausserhalb der Tätigkeit liegen (vgl. Storch 2013: 249).

Dem gegenüber beschreiben Kuhl und Storch (vgl. Kuhl/Strehlau 2011: 174f; Storch 2011: 191f) das Extensionsgedächtnis EG als System, in welchem das ganze assoziative Netzwerk aller autobiografischen Erfahrungen, Bedürfnisse, Motive, Ziele, Befindlichkeiten, Normen und Werte einer Person enthalten ist. Das EG besitzt im Gegensatz zum IG eine grossflächige neuronale Ausdehnung in verschiedene Hirnbereiche und eine Anbindung an das autonome

¹⁰ Eine Übersicht über abgeschlossene Studien zum ZRM sind bei Weber (vgl. 2017: 311ff) zu finden.

¹¹ Extrinsisch meint in diesem Zusammenhang, dass die Motivation „aus äusserem Antrieb“ (Wirtz 2017: 553) geschöpft wird.

Nervensystem (vgl. Storch 2011: 191). Die grosse neuronale Ausdehnungsbreite ermöglicht es laut Storch (vgl. ebd.) dem EG, dass es in komplexen Entscheidungssituationen in grosser Geschwindigkeit und Vielfalt parallel unterschiedliche relevante Faktoren verarbeiten kann. Die darin laufenden Tätigkeiten sind im Gegensatz zum IG unbewusster Natur. Im Gegensatz zur Zielüberprüfung im IG laufen solche auf der Ebene des EG in keiner Weise rational und kognitiv ab. Laut Storch (vgl. ebd.: 192) läuft die Überprüfung im EG mittels „somato-affektiver Signale“ (ebd.) ab. Diese werden von einer Person dann als Bauchgefühl oder, wie von Antonio Damasio beschrieben, als ‚Somatische Marker‘¹² erkannt (vgl. Storch 2011: 192; Damasio 2018: 234f). Falls ein Mensch keinen Zugang zu diesem reichhaltigen Bewertungssystem hat, kann er dies auch nicht nutzen oder gefasste Entscheide oder Ziele dahingehend überprüfen. Die PSI-Theorie nach Kuhl beschreibt, dass das IG nur intrinsisch¹³ motivierte Ziele formulieren kann, wenn diese mit dem EG übereinstimmend getroffen werden (vgl. Storch 2011: 192; Storch 2013: 249f). Resultiert aus dem IG und dem EG eine Spannung (z.B. setze ich mir konkret und spezifisch ein Ziel, fühle mich aber in keiner Weise wohl dabei), resultiert daraus eine innerliche Dissonanz. Storch (2013: 250) benennt dies als „innerliche Zerrissenheit“. Wer nicht lernt, diese innerlichen Dissonanzen zu bearbeiten, wird möglicherweise längerfristig an Erkrankungen bis hin zur Depression oder einem Burn-out leiden, so Storch (vgl. ebd.: 251). Weniger drastisch kann darin aber auch eine mögliche Begründung liegen, weshalb eine Person ein Ziel nicht erreicht oder verwirft.

Nebst der PSI-Theorie von Kuhl spielt die ‚Multiple Code Theory‘ nach Bucci, welche die Überlegungen des Hirnforschers Antonio Damasio bezüglich der somatischen Markern mit einbezieht, eine wichtige Rolle im ZRM (vgl. Storch 2011: 195f). Storch beschreibt, dass Bucci in ihrer Theorie davon ausgeht, dass der Mensch Informationen grundsätzlich auf zwei Arten von Codes wahrnehmen und verarbeiten kann. Dies ist zum einen die symbolische Form, welche die Ausprägung der ‚symbolisch verbalen‘ (Buchstaben/Worte) und die Ausprägung der ‚symbolisch nonverbalen‘ (Bilder) beinhaltet. Zum anderen werden Informationen in ‚vorsymbolischer‘ (körperliche Empfindungen) Form verarbeitet (vgl. ebd.: 197f). Im Gegensatz zum ‚symbolisch verbalen‘ Bereich sind die Codes aus dem ‚vorsymbolisch körperlichen‘ Bereich unbewusster Natur. Ein Verbindungsglied dieser beiden Verarbeitungssysteme bildet die ‚symbolisch nonverbale‘ Form (vgl. ebd.: 198). Storch (2011: 198) beschreibt die Kernaussage von Bucci folgendermassen: „Bei der Verbindung des körpernahen Codes des vorsymbolischen Systems mit

¹² Somatische Marker sind nach dem portugiesischen Neurowissenschaftler Antonio Damasio Körpersignale, mit welchen uns das emotionale Erfahrungsgedächtnis EG seine Bewertung einer Situation mitteilt. Diese Körpersignale werden als Gefühl oder direkte Körperempfindung wahrgenommen. Er unterscheidet zwischen primären Gefühlen wie z.B. Wut, Furcht, Freude und sekundären Gefühlen, welche ausschliesslich aus den individuellen Erfahrungen resultieren. Seine Forschungsergebnisse zeigen auf, dass Körper und Geist mehr miteinander verbunden sind, als lange Zeit angenommen (vgl. Damasio 2018: 234f).

¹³ Von intrinsischer Motivation ist die Rede, wenn „von innen heraus, innerlich“ (Wirtz 2017: 843) etwas verändert oder gehandelt wird.

dem symbolisch verbalen Code spielen Bilder – der symbolisch nonverbale Code – eine Schlüsselrolle. Bilder sind der Dreh- und Angelpunkt im Informationsfluss zwischen vorsymbolischen Codes und symbolisch verbalen Codes.“

Das ZRM verbindet laut Storch die PSI-Theorie von Kuhl mit der Multiple Code Theory von Bucci. Das IG als System, welches an das Bewusstsein gekoppelt ist, kann ‚symbolisch verbale‘ Codes verarbeiten. Hingegen bedient sich das EG, in welchem Prozesse schnell und unbewusst ablaufen, der ‚vorsymbolischen‘ Codes (vgl. ebd.: 199f). Aus dieser Sichtweise bilden Bilder nun das vermittelnde Glied zwischen diesen beiden Funktionssystemen, da sie bewusst und unbewusst bearbeitet werden können.

Was heisst dies nun für das Formulieren von Zielen? Tschacher und Storch (2010: 170) formulieren eine Antwort folgendermassen: „Ziele, die das unbewusste System in eine handlungswirksame Stimmung bringen können, müssen aus Worten bestehen, die starke und eindeutige Bilder erzeugen, an die wiederum starke und eindeutig gute Gefühle in der Welt des Körpers gekoppelt sind“.

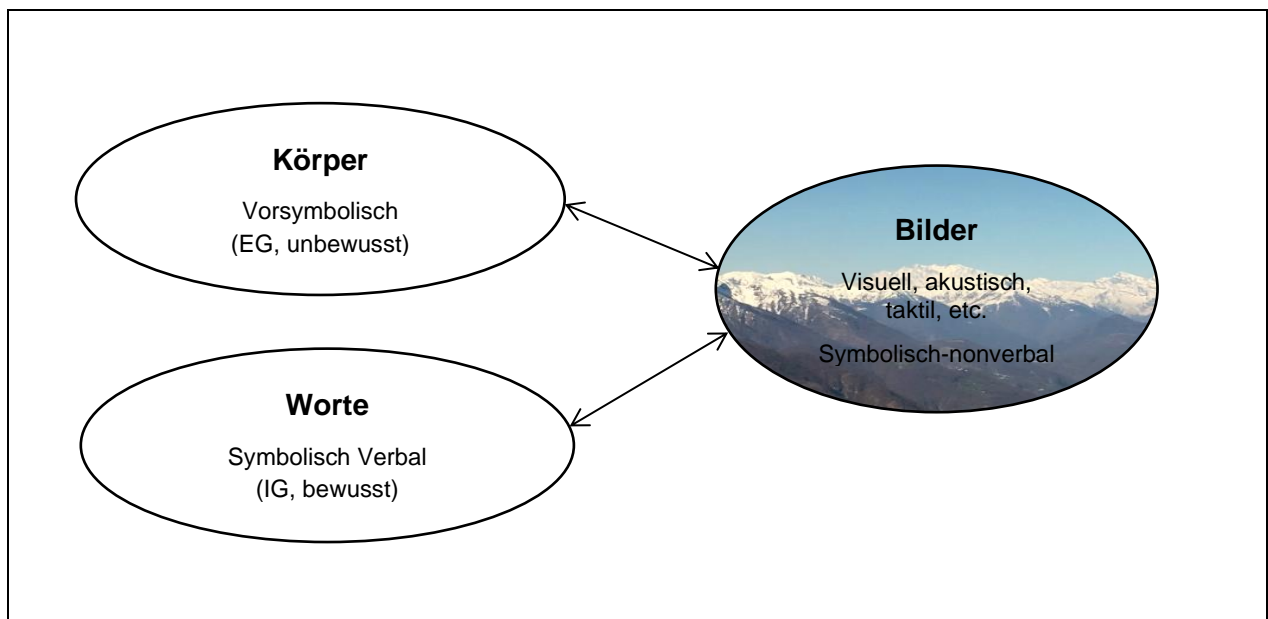


Abbildung 2: Informationscodes nach Bucci (vgl. Storch 2011: 199) inkl. eigene Ergänzung von IG und EG

In fünf Phasen¹⁴ werden im ZRM Motto-Ziele erarbeitet, welche die oben beschriebenen Basistheorien beinhalten.

¹⁴ Ein genauer Beschrieb der fünf Phasen und der Transfer in die Praxis ist in Storch/Krause (2017) zu finden.

Storch fasst zusammen, dass ein Motto-Ziel wirkt und intrinsisch motivierend ist, wenn:

„es von IG und EG positiv bewertet wird“ (Storch 2011: 204)

„es die Haltungsebene anspricht“ (ebd.)

„es eine starke positive und minimal negative Affektbilanz aufweist“ (ebd.), sprich ein Ziel meist positive somatische Marker auslöst.

„es in einer Bildsprache abgefasst ist“ (ebd.)

„(...) ist im Präsens¹⁵ formuliert“ (Storch/Krause 2017: 143)

„(...) als Annäherungsziel¹⁶ formuliert ist“ (ebd.: 149)

„(...) muss 100 Prozent unter eigener Kontrolle sein“ (ebd.)

In Kapitel 2.1.1 und 2.1.2 wurden die Basistheorien und Kernkriterien der Zielsetzungstheorie sowie das Zürcher Ressourcen Modell und die darin formulierten Motto-Ziele zusammenfassend dargelegt. Obschon diese zwei Zieltheorien unterschiedlichen Hauptrichtungen der Zielsetzungsforschung zugeordnet werden können, werden sie in dieser Arbeit als Grundlage einander ergänzend betrachtet.

2.1.3 Ergänzende Betrachtung der Zielsetzungstheorie und der Motto-Ziele des Zürcher Ressourcen Modells ZRM

Gerade in der Beratung ist es, wie bereits mehrfach erwähnt, eine Aufgabe des Beraters, eine Person in ihrem Zielfindungsprozess zu unterstützen. Damit ist es mit dem Hintergrund der theoretischen Grundlagen und der Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Zieltheorien naheliegender zu behaupten, dass es hilfreich ist, wenn die Beraterin ein grundlegendes Wissen bezüglich des Themas Ziele und Formulieren von Zielen auf unterschiedlichen Ebenen mitbringt.

Storch und Kuhl haben im Rahmen ihrer Entwicklung des ZRM eine mögliche bildhafte Darstellung der unterschiedlichen Ziele in Form der Zielpyramide vorgelegt (vgl. Storch/Krause 2017: 147; Storch 2013: 254).

¹⁵ Die Formulierung im Präsens spricht das Extensionsgedächtnis EG und somit die unbewusstere Ebene des Gedächtnisses an. Somit wird bewusst initiiert, dass das Ziel sofort handlungsleitend wird und nicht erst in der Zukunft (vgl. Storch/Krause 2017: 148).

¹⁶ Mit Annäherungsziel ist gemeint, dass ein Ziel sprachlich positiv formuliert ist (z.B. Ich achte auf meine Gesundheit). Wäre das Ziel negativ formuliert (z.B. Ich möchte nicht mehr rauchen), wäre es ein Vermeidungsziel. Genauere Erläuterungen und Forschungsbefunde dazu lassen sich in Storch/Krause (vgl. 2017: 150f) und Ebner/Freund (vgl. 2009: 72f) finden.

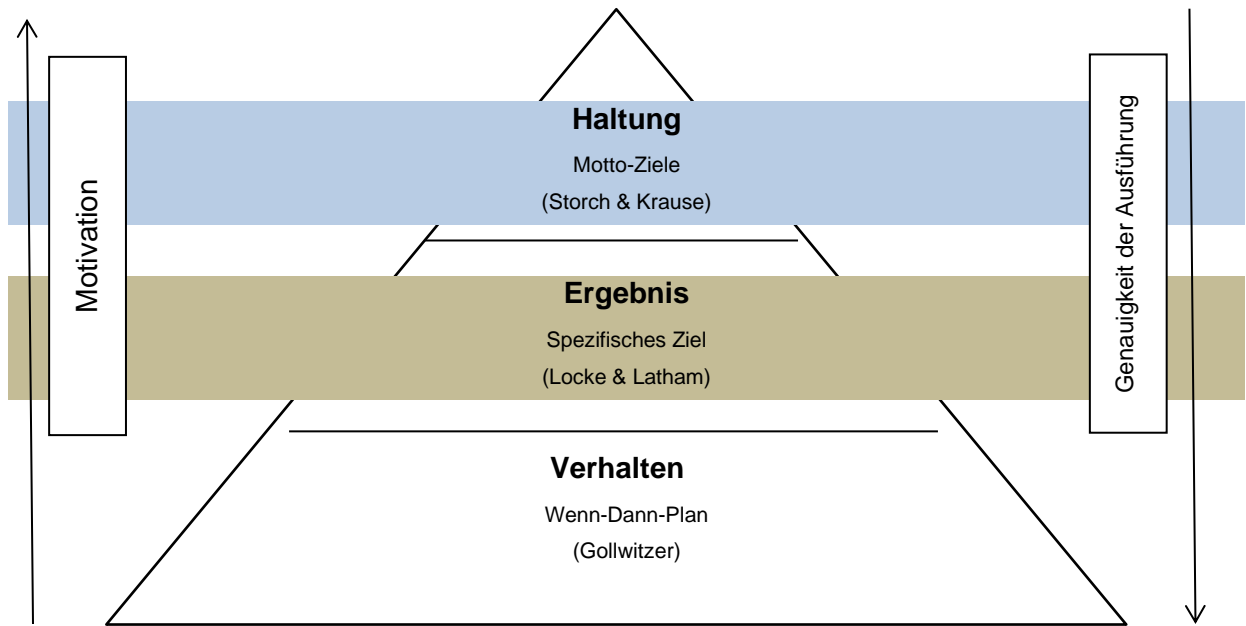


Abbildung 3: Die Zielpyramide (Storch 2011: 196) mit Ergänzung der zwei Komponenten: Motivation und Genauigkeit der Ausführungsformulierung

Die **Haltungsebene** beschreibt darin die abstrakteste Form von Zielen oder Wunschvorstellungen (z.B. Ich möchte ein zufriedenes Leben führen). Auf dieser Ebene wurde das Zürcher Ressourcen Modell entwickelt, in welchem das Intentionsgedächtnis mit dem Extensionsgedächtnis abgestimmt wird und in 5 Phasen bildhafte Motto-Ziele formuliert werden. Motto-Ziele integrieren laut Storch (vgl. 2011: 191f), Faude-Koivisto und Gollwitzer (vgl. 2011: 212f) das in der Zielsetzungstheorie fehlende Unbewusste.

Die Ebene der **Ergebnisse** beinhaltet die konkreten Zielformulierungen (siehe dazu Kapitel 2.1.1), wie sie von Locke und Latham vertreten werden (z.B. Ich schreibe bis November 2019 meine MAS Thesis fertig). Um so formuliert ein Ziel erreichen zu können, muss laut Locke und Latham eine hohe Zielbindung vorhanden sein. Laut Storch (vgl. 2011: 193f) beinhaltet diese Zielformulierung nur den bewussten, kognitiven Teil einer Person.

Die unterste Ebene der von Storch (vgl. ebd.:196) dargestellten Zielpyramide beschreibt das **Verhalten**, welches benötigt wird, um konkrete Haltungs- oder Ergebnisziele zu erreichen. Eine Möglichkeit darin sind die empirisch gestützten ‚Wenn-Dann-Pläne‘¹⁷ von Gollwitzer (z.B. Wenn ich beim Schreiben nicht weiter weiss, gehe ich eine Runde joggen). Diese beziehen mögliche Stolpersteine auf dem Weg zum Ziel mit ein und formulieren konkret ‚wenn X ist, dann mache ich Y‘. Da dieser Ansatz mit der konkreten Ausformulierung einhergeht, wird dieser hinsichtlich

¹⁷ Die Basistheoretischen Grundlagen der ‚Wenn-Dann-Pläne‘ werden von Achtziger und Gollwitzer (vgl. 2009: 210f) oder Faude-Koivisto und Gollwitzer (vgl. 2011: 208f) genauer erläutert. Weiter ist auch die genauere Betrachtung der auf der Grundlage der ‚Wenn-Dann-Pläne‘ erweiterte ‚WOOP-Ansatz‘ von Oettingen (vgl. 2015) als weiterführende Literatur empfehlenswert.

der Hauptfragestellung dieser Arbeit nicht weiter ausgeführt. Allerdings spielt die Bedeutung des Einbezugs des Weges in Richtung Ziel dennoch eine zentrale Rolle, wie im weiteren Verlauf der Arbeit, zum Beispiel in Kapitel 3.4 oder den handlungsorientierten Kriterien in Kapitel 4.2, ersichtlich wird. Somit wird diese dritte Ebene der Zielpyramide dennoch weiter berücksichtigt und mit bearbeitet.

Diese Pyramide fasst die in Kapitel 2.1.1 und 2.1.2 zusammengefassten Theorien und Grundlagen der Arbeit bildlich zusammen. Zusammenfassend kann ergänzend dargestellt werden, dass laut den empirischen Studien die Motivation nach oben steigt und die Ausführungsgenauigkeit nach unten zunimmt (vgl. Storch 2011: 198f). Davon ausgehend, dass die unterschiedlichen Zieltheorien nicht als einander entgegenlaufende Theorien, sondern als einander unterstützend und auch ergänzend zu verstehen sind, bieten sie eine Fülle an empirisch gestützten Hinweisen und Kriterien für eine gelingende Zielsetzung.

Zusammenfassend werden in der folgenden Darstellung die Hauptkriterien und Merkmale von Zielen der oben erwähnten Zieltheorien aus den zwei Hauptrichtungen der Zielforschung dargestellt:

	Inhaltstheoretische Richtung der Zielforschung	Motivationale und volitionale Richtung der Zielforschung
	Zielsetzungstheorie	Zürcher Ressourcen Modell ZRM Motto-Ziele
Kriterien von Zielen (Kriterien erfolgreicher Zielerreichung)	<ul style="list-style-type: none"> - Hoch (herausfordernd) gesteckte Ziele - Spezifisch und konkret formulierte Ziele SMART-Kriterien: S: spezifisch M: messbar A: attraktiv R: realistisch T: terminiert - Zielbindung (hohe Zielbindung erzeugt Motivation) - Anstrengung, Ausdauer, Aufmerksamkeit - Fähigkeit der Person - Rückmeldung/Feedback - Komplexität der Aufgabe - Selbstvertrauen/ Selbstwirksamkeitserwartung 	<ul style="list-style-type: none"> - Aktivierung von Ressourcen - Einbezug der somatischen Marker (Bauchgefühl) IG und EG werden mit einbezogen, abgeglichen Weisen eine möglichst positive Affektbilanz auf - Bildhafte Darstellung (Visualisieren) - Einbezug von ‚symbolisch nonverbalen Codes‘ (Bilder) - Im Präsens formuliert - Positiv (als Annäherungsziel) formuliert - Steht unter eigener Kontrolle
Ebene	Ergebnis- (Leistungs-) Ziele	Haltungs-Ziele

Tabelle 2: Eigene Darstellung und Zusammenfassung der zwei Zieltheorien

2.2 Ziele im systemisch-lösungsorientierten Ansatz

Wie in anderen Gebieten spielen Ziele – das Formulieren und Setzen von Zielen – in der systemisch-lösungsorientierten Beratung eine grosse Rolle. Hargens (2004: 179) beschreibt die Bedeutung von Zielen als: „Ziele sind wesentliche Orientierungen im beraterisch-therapeutischen Prozess“.

Nach eingehender Literaturrecherche kann festgehalten werden, dass der Begriff ‚Ziel‘ nicht als eindeutig basistheoretisch hergeleitet und definiert gefunden werden konnte. Wie in den weiteren Ausführungen in dieser Arbeit zu erkennen ist, wurden unterschiedliche basistheoretische Bausteine zusammengefügt. Dagegen wird die Bedeutung und Wichtigkeit von Zielen und Zielfindungsprozessen in der systemisch-lösungsorientierten Beratung in der entsprechenden Literatur wiederholt und ausführlich beschrieben (siehe Kapitel 2.2.1). Eine mögliche Erklärung liegt in der Entstehungsgeschichte dieses Ansatzes. De Shazer formulierte zur oft laut werdenden Kritik, der systemisch-lösungsorientierte Ansatz sei zu wenig theoretisch fundiert, dass Theorien nur aussagen, wie etwas sein muss oder sein sollte, dabei aber nichts darüber aussagen, wie es tatsächlich ist (vgl. 2015: 159). Er plädierte dafür, die Dinge als solche zu betrachten, wirklich ‚hin-zu schauen‘ und dies nicht mit der Brille einer möglichen Theoriebestätigung (vgl. ebd.: 155f).

Klientinnen kommen laut Bamberger (2010: 64) meist in eine Beratung, um ihr Problem – resultierend aus einer „Ist-Soll-Diskrepanz“ – zu bearbeiten. Somit ist es der Auftrag eines Beraters, die Klientin dahingehend zu begleiten, dass diese basierend auf ihren Möglichkeiten und Ressourcen ein Ziel und die damit einhergehenden nächsten Schritte formulieren kann. Der Fokus liegt in der systemisch-lösungsorientierten Beratung klar darauf, dass der Klient sein Ziel selber definiert (vgl. Isebaert 2009: 45; Hargens 2010: 15).

Bamberger (2010: 25) beschreibt den Auftrag der beratenden Person folgendermassen:

„Die ganze Kunstfertigkeit des lösungsorientierten Beraters/Therapeut besteht darin, die Phantasie des Klienten so zu beflügeln, dass der Änderungsmöglichkeiten zu sehen vermag und damit bereits einen ersten Schritt in einem Veränderungsprozess unternommen hat“.

Isebaert (vgl. 2009: 45) beschreibt aus seiner Sicht die Tatsache, dass Personen in der Beratung oft vage Zielwünsche äussern. Daher scheint es aus seiner Sicht sehr wichtig, dass möglichst schnell klare und im Möglichkeitsraum der Klientin bestehende Ziele formuliert werden. De Shazer (vgl. 2014: 28) geht davon aus, dass, wenn Ziele erst einmal festgelegt wurden, sich Lösungen innerhalb kurzer Zeit entwickeln.

Hargens (vgl. 2012: 64) benennt zusammenfassend drei allgemeine Aspekte, welche Ziele auszeichnen. Zum einen beschreibt er, dass Ziele einen Unterschied zur aktuellen Situation markieren, und zum anderen, dass sie einen Nutzen für den Klienten aufweisen. Als dritten Punkt benennt er die Tatsache, dass Ziele sich fortlaufend ändern können.

2.2.1 Zielfindungsprozesse und deren Bedeutung in der systemisch-lösungsorientierten Beratung

Etymologisch betrachtet stammt das Wort ‚Ziel‘ laut Duden sehr wahrscheinlich vom althochdeutschen Wort ‚Zil‘ ab, welches zur Wortgruppe ‚Zeit‘ gehört und so viel bedeutet wie, „Eingeteiltes, Abgemessenes“ (Duden online 2019: 1).

Nicht nur etymologisch betrachtet, sondern auch in der Beratung braucht die Zielfindung eine gewisse Zeit. Obschon Isebaert (vgl. 2009: 45) darauf hinweist, dass es in der Beratung wichtig ist, möglichst schnell klare Ziele zu formulieren, darf dies keinesfalls dazu verleiten oder dahingehend verstanden werden, vorschnelle Ziele festzulegen. Auch die Wortbedeutung „Eingeteiltes, Abgemessenes“ (Duden online 2019: 1) lässt sich im Verständnis der systemisch-lösungsorientierten Beratung wiederfinden. Isebaert (vgl. 2009: 47) formuliert in seinen Ausführungen, dass das Setzen von Zwischenzielen besonders bei gross anmutenden Problemlagen wichtig erscheint. Von der „Falle der voreiligen Lösungsorientierung“ sprechen auch Flückiger und Wüsten (2015: 38). Daraus lässt sich schliessen, dass das Formulieren oder Finden von Zielen in der systemisch-lösungsorientierten Beratung durchaus Zeit beanspruchen darf und soll. Dem darin ablaufenden Prozess beim Klienten und in der Beziehung zwischen Klientin und Berater darf durchaus ein beachtlicher Stellenwert zugeschrieben werden.

Walter und Peller (vgl. 2015: 83) beschreiben ausdrücklich, dass Ziele als Prozesse zu verstehen sind. Obschon der Begriff ein Substantiv ist, ist er dennoch nicht statisch und starr. Hargens (2010: 70) beschreibt dies, indem er sagt: „Insofern lasse ich mir in der Sitzung Zeit – Zeit, mit jedem/r über die jeweiligen Ziele zu sprechen (...). Dabei geht es darum, dass im Erstkontakt jede Person ausreichend Gelegenheit erhält, eigene Ziele zu formulieren – also Raum und Zeit bekommt, wahrgenommen und gehört zu werden.“

Dabei zeigen die Forschungsergebnisse laut De Shazer (vgl. 2014: 26), dass es nur in jedem dritten Fall möglich ist, bereits in der ersten Sitzung ein konkretes und spezifisches ‚Problem‘ zu benennen.

2.2.2 Kriterien von Zielen im systemisch-lösungsorientierten Ansatz

In den vorgängigen Ausführungen wurde die Bedeutung von Zielen und Zielsetzungsprozessen im systemisch-lösungsorientierten Ansatz beschrieben. Bedeutend ist nun, einen Schritt weiterzugehen und die Kriterien einer Zielformulierung zu betrachten.

In der Literatur zum systemisch-lösungsorientierten Ansatz findet man an diesem Punkt oft den Begriff der „wohlformulierten Ziele“ (De Jong/Berg 2008: 132) oder es wird von „eindeutig definierten Zielen“ (Walter/Peller 2015: 72) gesprochen.

Die von Walter und Peller (vgl. 2015: 73) formulierten Kriterien für eindeutig definierte Ziele werden im Folgenden mit Kriterien der wohlformulierten Ziele nach De Jong und Berg (vgl. 2008: 132f) ergänzend dargelegt. Die drei Kriterien nach De Jong und Berg werden ergänzend

benannt, da sie kleine, aber dennoch präzise Ergänzungen und Aspekte hinsichtlich Zielformulierungen beleuchten oder unterstreichen.

Eindeutig definierte Ziele (vgl. Walter/Peller 2015: 72) sind:

- Ziel ist positiv formuliert
- Ziel beschreibt ‚WIE‘ etwas ist (Prozesshafte Darstellung, sinnspezifisch-konkret)
- Ziel ist im ‚Präsens‘ formuliert (Hier und Jetzt)
- Ziel ist spezifisch, in kleinen Schritten formuliert
- Ziel ist von der Klientin selbst initiierbar
- Ziel ist in der Sprache des Klienten verfasst

Ergänzend und teils konkretisierend dazu drei Punkte der wohlformulierten Ziele (vgl. De Jong/Berg 2008: 132f):

- Ziel ist wichtig für die Klientin (bedeutsam)
- Ziel beinhaltet konkrete, messbare und verhaltensbezogene Begriffe
- Ziel ist realistisch (im Möglichkeitsraum des Klienten)

Diese neun Kriterien sind als Leitlinien in der Zielformulierung mit Klientinnen zu verstehen. Hinsichtlich der vorgängig zusammengefassten Zieltheorien ist, ohne sie an dieser Stelle genau auszuführen, eindeutig ersichtlich, dass viele Punkte und Basistheorien in den Zielsetzungskriterien des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes wiederzufinden sind. Dazu folgen später genauere Ausführungen.

2.3 Visualisieren – Klärung der Begrifflichkeiten und der Perspektive

Um den Begriff ‚Visualisieren‘ genauer betrachten und inhaltlich füllen zu können, bedarf es vorab einer Verständnisklärung, in welcher Form der Begriff in dieser MAS Thesis zu verstehen ist.

In der Literatur wie auch im allgemeinen Sprachgebrauch werden die Begriffe ‚bildlich‘, ‚Bild‘, ‚visuell‘, ‚Visualisierung‘ etc. sehr unterschiedlich verwendet. Es stellt sich in Bezug zur Fragestellung dieser Arbeit die Frage, was genau mit Visualisieren gemeint ist. Ist Visualisierung der Prozess der Erstellung von Bildern oder dessen Ergebnis? Von wem werden die Ziele im Beratungsprozess visualisiert?

Laut Duden bedeutet Visualisieren „optisch darstellen, veranschaulichen“ (Duden online 2019: 1). Im Zusammenhang mit dem Titel dieser MAS Thesis – Die Kraft der Zielvisualisierung – betrachtet, wird Visualisieren im Kontext von Zielen als Veranschaulichen und Darstellen verstanden. Das heisst, innere Bilder/Ziele werden im Aussen veranschaulicht und dargestellt. In der Beratung wird nicht ausschließlich das Ergebnis betrachtet, sondern der Fokus liegt

durchaus auf dem ganzen Zielvisualisierungsprozess (siehe 2.2.1 Zielfindungsprozesse und deren Bedeutung).

Im Gegensatz zur Visualisierung, in welcher bildliche Elemente – das Bildhafte ‘nach aussen tragen’ – eine Hauptrolle spielen, werden im Unterschied dazu in der Imagination noch vermehrt und konkreter alle Sinneskanäle (z.B. Geruch, Geschmack, Klänge etc.) mit einbezogen und das ‚sich vorstellen im Innen‘ spielt eine zentrale Rolle (vgl. Stangl online 2019: 1). An dieser Stelle wird zur Bearbeitung der Fragestellung der vorliegenden MAS Thesis der Fokus auf das Visualisieren, das Sichtbarmachen im Aussen gelegt.

Unterschiedliche Methoden weisen darauf hin, dass Ziele in der Beratung aus unterschiedlichen Perspektiven visualisiert werden können. Zum Beispiel beschreibt Manfred Prior¹⁸ die Technik, dass er als Berater selbst die Erzählungen des Klienten in der Form von Punkten und Strichen visualisiert und so einen Raum für mögliche neue Lösungssichten öffnen kann. Dieser Ansatz öffnet eine neue Möglichkeit, in der Beratung zu visualisieren. Somit können Themen und Ziele nicht alleine vom Klienten visualisiert werden, sondern auch der Berater kann durchaus mit einfachen farbigen Skizzen ein Lösungsbild parallel zu den Erzählungen des Klienten skizzieren. In dieser Arbeit werden daher die Möglichkeit der Zielvisualisierung der Klientin selbst und die Möglichkeit, dass die Beraterin die Zielevisualisierung parallel zum Berichten über Ziele des Klienten vollzieht, als zwei Perspektiven der Visualisierung in Betracht gezogen. Diese zwei Perspektiven werden so nebeneinandergestellt verwendet und weiterführend wäre es spannend herauszuarbeiten, ob es einen Unterschied macht zum Beispiel hinsichtlich Motivation oder aus Sicht der Hirnforschung und wenn ja, welchen.

In welcher Form und mit Unterstützung welcher Materialien Ziele visualisiert werden können und die Bedeutung der Zielvisualisierung in der Beratung, wird in den Kapiteln 3.2.1 und 3.2.2 genauer beschrieben.

2.4 Beratung in unterschiedlichen Kontexten

Beratung ist bekanntlich in den unterschiedlichsten Kontexten anzutreffen. Sei dies in der Familienberatung, der Sozialarbeit, dem Strafvollzug oder der Beratung im Gesundheitsbereich, um nur einige Beispiele zu nennen. Darin lassen sich weitere kontextuelle Unterscheidungen machen, wie z.B. Einzelberatung oder Beratung von Familien. Alle mit Klienten arbeitenden Beraterinnen werden früher oder später mit dem Kontext, in welchem die entsprechende Beratung stattfindet, konfrontiert und eine Auseinandersetzung mit den jeweiligen Eigenheiten ist unumgänglich. Denn spätestens wenn ein Klient sogenannten ‚Widerstand‘ leistet oder ‚nicht

¹⁸ Der deutsche Psychologe und Therapeut Prior erarbeitete die Methode ‘Punkt, Punkt, Komma, Strich’. Er ist davon überzeugt, dass man mit einfachen Skizzen, welche der Berater parallel zu den Erzählungen des Klienten in einfacher Form macht, das Lösungspotenzial nachhaltig freisetzen kann. In einer ausführlichen DVD-Reihe präsentiert Prior die Methode praxisnah (vgl. Prior 2018: DVD).

kooperiert', ist das Thema im Beratungsraum angekommen. Dann nämlich ist mit unterschiedlichem Kontext der Umstand gemeint, dass es einerseits Klienten gibt, welche freiwillig eine Beratung beanspruchen, und andererseits Klientinnen, welche dazu mit mehr oder weniger Druck verpflichtet werden.

Zobrist und Kähler (2017: 14) unterscheiden die Klienten in drei Gruppen:

- „selbst initiierte Kontaktaufnahmen (die Initiative für die Kontaktaufnahme geht von der jeweiligen Person selber aus),
- Kontaktaufnahmen durch Einflüsse des informellen oder formellen Netzwerks,
- Kontaktaufnahmen aufgrund rechtlicher Vorgaben.“

Obschon in der Sozialen Arbeit die Vorstellung weit verbreitet ist, dass wirkliche Klienten freiwillig und aus eigener Initiative eine Beratung aufsuchen (vgl. Zobrist/Kähler 2017:15), kann sich auf den zweiten Blick herausstellen, dass eine sogenannte freiwillige Kontaktaufnahme von einer Klientin mit einer Beratungsstelle aufgrund mehr oder weniger grossen Drucks, zum Beispiel des sozialen Netzes oder einer finanziellen Notlage, stattfindet (vgl. ebd.: 21) und somit als nicht mehr ganz freiwillig – aus freiem Willen – zu bezeichnen ist. Der Begriff der ‚Freiwilligkeit‘ impliziert, dass der Klient eine Beratung aus freiem und eigenem Willen aufsucht. In der Zeitschrift Sozial Aktuell beschreibt Zobrist (2012: 32) die Unterscheidung zwischen freiwillig und unfreiwillig daher als „nicht trennscharf“¹⁹.

Hingegen wird von Zwang im weiteren und engeren Sinne gesprochen. Zwang im weiteren Sinne wird nach Lindenberg und Lutz (2014: 115) als „materielle, soziale oder zwischenmenschliche Einschränkung der Entscheidungsfreiheit und Handlungsmöglichkeiten“ beschrieben. Im engeren Sinne hingegen wirke Zwang „direkt auf den Handelnden und wird gegen den Willen der Betroffenen und gegen den Widerstand durchgesetzt – mit rechtlichen, physischen oder psychischen gewaltförmigen Mitteln“ (ebd.).

In der Literatur (vgl. Zobrist/Kähler 2017: 25; Trotter 2001; Hesser 2001; Gumpinger 2001) werden die unterschiedlichen Begriffe ‚unfreiwillige Klienten‘, ‚Zwang‘ oder ‚Pflichtklienten‘ meistens gleichwertig und synonym verwendet. Da der Begriff ‚Pflichtkontext‘ etwas breiter gefasst ist als der Begriff ‚Zwangskontext‘, welcher ausschliesslich eine engere Betrachtung von Zwang beschreibt (vgl. Zobrist/Kähler 2017: 30f), wird im weiteren Verlauf der Arbeit der Begriff ‚Pflichtkontext‘ verwendet und in diesem Kontext von ‚unfreiwilliger Klientschaft‘ gesprochen.

¹⁹ Genauere und weiterführende Ausführungen sind dazu in Zobrist/Kähler (2017: 20f) zu finden.

Darin eingeschlossen sind alle Klienten, welche nicht aus rein freiem Willen²⁰ eine Beratung beanspruchen, sondern welche dazu mit mehr oder weniger Druck ‚ver-Pflichtet‘ werden.

Diese Beschreibung der unterschiedlichen Kontexte hinsichtlich Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit zeigt bereits in dieser kurzen Form die Wichtigkeit des Einbezugs der Kontextvariablen in der Beratung auf. Hinsichtlich der Fragestellung dieser Arbeit werden im Folgenden die Besonderheiten des Pflichtkontextes etwas genauer beleuchtet.

2.4.1 Besonderheiten des Pflichtkontextes

Aus Sicht der konstruktivistischen Grundannahme, dass innere Haltungen und Prozesse von Menschen nicht instruierbar²¹ sind, lässt sich ableiten, dass Druck in einem Pflichtkontext möglicherweise ein Verhalten, aber nicht zwangsläufig auch die dahinter liegende Haltung verändert (vgl. Conen 2008: 57). So kann zum Beispiel eine Klientin unter grossem Druck von aussen zwar ihr Handeln verändern und trotzdem ihre innere Haltung beibehalten. Grundsätzlich stellt sich an dieser Stelle die etwas provokativ anmutende Frage: Wie kann man jemanden beraten, der kein Interesse an und keine Motivation zur Beratung hat?

Der Pflichtkontext in der Beratung erzeugt zwangsläufig eine Spannung auf den unterschiedlichsten Ebenen. Sei dies bei der Klientin oder aber auch auf der Seite des Beraters, welcher nicht selten vor der Aufgabe steht, unterschiedliche, an ihn gerichtete Rollen und damit zusammenhängende Rollenverständnisse und Doppelrollen transparent auszubalancieren (vgl. Gumpinger 2001: 12).

Druck erzeugt bekanntlich Widerstand. Was im Volksmund allgemein bekannt ist, beschreibt Hesser (vgl. 2001: 29f) mit der Reaktanz-Theorie²² von Brehm. Diese besagt, dass eine Pflichtklientin auf den Ebenen Gedanken (z. B. Warum ich? Wie kann ich diese Beratung wieder loswerden?), Gefühle (z. B. Wut, Frustration, Ohnmacht) und Aktionen (z. B. Ja sagen und nichts machen, Wut auf andere abreagieren, passive Reaktion) Widerstand auslösen kann. Die Reaktanz-Theorie betrachtet diese Reaktionen als normal, wenn ein Klient das Gefühl hat, ihre Freiheit und ihr freier Wille würden bedroht.

²⁰ Natürlich würde sich bei einer weiterführenden Betrachtung und Auseinandersetzung mit dem Thema eine ethische wie auch rechtliche Betrachtung des ‚freien Willens‘ an dieser Stelle aufdrängen. Im Buch von Zobrist und Kähler (2017) sind dahingehend Literaturhinweise zu finden.

²¹ Der Begriff der ‚Nicht-Instruierbarkeit‘ wurde durch die Biologen, Neurowissenschaftler und Philosophen Maturana und Varela geprägt. Ausführungen und Grundlagen zu ihrer Arbeit sind u.a. im Buch „Der Baum der Erkenntnis“ nachzulesen.

²² Reaktanz ist die Abwehrreaktion einer Person, welche sich in ihrer Handlungs- und Entscheidungsfreiheit bedroht fühlt. Dies löst nach der Reaktanz-Theorie von Jack W. Brehm 1966 je nach Stärke der Reaktanz eine emotionale Erregung aus, welche zum Ziel hat, die bedrohte Freiheit (subjektive Wahrnehmung) wieder zu erlangen (vgl. Dickenberg 2017: 1409).

Weiter gibt die Reaktanz-Theorie laut Hesser (vgl. 2001: 30) folgende Anhaltspunkte, um mit diesen Reaktionen umzugehen:

- Reaktanz als normale Reaktion betrachten
- Anerkennen, dass diese Reaktion sich nicht einfach von selbst auflöst
- Wo immer möglich den Pflichtklienten darin unterstützen, seine Freiheit zurückzugewinnen
- Vereinbarungen dahingehend treffen, um die Freiheit der Pflichtklientin wieder in Aussicht zu stellen
- Benennen der spezifischen Aufgabenbereiche
- Aufmerksamkeit und Verhalten auf die Situation, statt auf den Pflichtklienten lenken
- Zuschreibungen vermeiden
- Freie Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten, welche z.B. von der Massnahme nicht betroffen sind, benennen
- Kleine, erreichbare Schritte planen
- Wertschätzung und Würdigung von positiven Schritten/Resultaten

Die beschriebenen methodischen Punkte sollen eine Zusammenarbeit im Pflichtkontext begünstigen (vgl. ebd.: 31f) und möglichen Widerstand abbauen.

Einen weiteren möglichen Grund für Widerstand beschreibt Conen (vgl. 2008:53) in ihren Ausführungen. Sie beschreibt Widerstand als fehlende Hoffnung auf eine positive Veränderung. Das heisst, eine Klientin zeigt lieber Widerstand, um die Verantwortung für ein mögliches (weiteres) Scheitern nicht selbst tragen zu müssen.

Im Setting des Pflichtkontextes ist der Wunsch nach Methoden, welche ‚wirklich funktionieren‘, verständlicherweise gross, da lange die Auffassung galt und bis heute weit verbreitet ist, dass die Beratung mit Pflichtklienten die „(...) schwierigste und emotional aufwändigste Variante (...)“ (Gumpinger 2001: 12) ist.

Die Forschung befasste sich eingehend mit der Thematik und Trotter (vgl. 2001.: 121f) fasste folgende Ansätze, welche in der Arbeit mit Pflichtklientschaft zu funktionieren scheinen, in drei Punkten zusammen. Als ersten Punkt benennt er die Wichtigkeit einer genauen und präzisen Rollenklärung zu Beginn des Prozesses. An diesem Punkt setzt auch Conen (vgl. 2008: 55) an und betont die Notwendigkeit, zu Beginn einer Beratung mit unfreiwilligen Klienten die unterschiedlichen ‚Wirklichkeiten - Problemdefinitionen‘ in einem Triangulationsprozess²³ zu bearbeiten. Die Verstärkung von „pro-sozialen Werten“ (Trotter 2001: 123) wird als zweiter wichtiger Punkt genannt. Das heisst konkret, positive Handlungen und Haltungen werden verstärkt und

²³ Triangulation in diesem Kontext wird verstanden als Prozess, in welchem unterschiedliche Standpunkte miteinander verglichen werden, um zu einem umfassenderen Verständnis der Situation zu gelangen (vgl. Petrucci 2017: 1729).

gefördert. Der dritte Punkt beleuchtet die Wichtigkeit der gemeinsamen Problemlösung im Sinne von Problemen, und daraus resultierende Ziele werden mit der unfreiwilligen Klientin besprochen und entwickelt (vgl. ebd.: 125). Weitere Faktoren, welche laut Trotter eine funktionierende Zusammenarbeit im Pflichtkontext begünstigen, sind: Empathie (Verständnis, reflektierendes Zuhören), Humor und Optimismus. Aus diesem Zusammenspiel der drei Punkte resultiert im besten Fall eine funktionierende, motivierende Beziehung zwischen Klient und Beraterin (vgl. ebd.: 130f). Ergänzend dazu heben Zobrist und Kähler (vgl. 2017: 37) die ressourcenorientierte Sichtweise der Beraterin als unterstützend im Pflichtkontext hervor.

Zu wissen, was funktioniert, ist sicherlich ein Vorteil. Allerdings kann das Wissen über Ansätze, welche nicht funktionieren, weiterführende Hinweise für die Arbeit mit unfreiwilligen Klienten liefern. Diesem Punkt widmete sich Trotter (vgl. 2001: 150) in seinen Ausführungen. Er benennt klar, dass Ansätze, welche die Klientin in ihrer Unfreiwilligkeit beschuldigen oder bestrafen, in welchen die Ziele und Probleme alleine vom Berater definiert werden oder in welchen Pessimismus und negative Sichtweisen vorherrschen, eine minimale Wirkung oder schlechtere Ergebnisse für die Beratung bedeuten.

Ein wichtiger Parameter, welcher auf Seiten der unfreiwilligen Klientin liegt, ist die Motivation. Klug (vgl. online 2011: o.S.) beschreibt Motivation als eine sich verändernde Eigenschaft und betont darin die Wichtigkeit der positiven und motivationsfördernden Beziehung zwischen dem unfreiwilligen Klienten und der Beraterin. Klug betont darin klar, dass eine positive Beziehungsgestaltung nach hoher Reflexion auf Seiten des Beraters verlange und keinesfalls einfach gegeben sei. Wie oben teils von Trotter bereits benannt, beschreibt Klug die Haltung der Beraterin gegenüber dem unfreiwilligen Klienten, die genaue Klärung der Verantwortlichkeiten, die gemeinsame Themen-/Zielfindung (z. B. wie werde ich die Behörden wieder los?) und das Mobilisieren von Hoffnung und Zuversicht als wichtige und motivationsfördernde Aspekte in der Beziehungsgestaltung im Pflichtkontext zu berücksichtigen (vgl. Klug online 2011: o.S.). Denn Klug und Zobrist (2016: 19) beschreiben deutlich die Annahme, „dass es keine unmotivierten“ Menschen gibt. Eine Motivation ist immer vorhanden, es darf allerdings nicht davon ausgegangen werden, dass ein (unfreiwilliger) Klient dieselbe Motivationsrichtung hat wie die Beraterin (vgl. ebd.).

Klug und Zobrist (vgl. ebd.: 88f) wagen die Aussage, dass Widerstand oft mit unmotiviert abgestempelt wird. Dies sei möglicherweise der einfachste, aber nicht der motivationsfördernde Weg. Dazu benennen sie fünf Grundregeln, welche in der Beratung mit unfreiwilligen, Widerstand zeigenden Klienten beachtet werden sollten und motivationsfördernd wirken:

- Reflexion (auf Seiten des Beraters bezüglich Umgang mit Widerstand und Ursache des Widerstandes)

- Keine Ratschläge (Drohungen oder zu rigide Vorgaben erzeugen noch mehr Widerstand oder rein äussere Anpassungsleistungen)
- Widerstand anerkennen (nicht dagegen ankämpfen, sondern Gefühle, Ansichten etc. ernst nehmen)
- Sokratische Fragen (Fragetechnik, um die Klientin zu animieren, selber eine Antwort zu formulieren, z.B. Wie kommen Sie zu dieser Annahme?)
- Autonomie gewähren (Eigener Entscheidungsraum des unfreiwilligen Klienten benennen, Wertschätzung für Bemühungen/Erreichtes)

Im Pflichtkontext müssen Ziele nicht, wie lange angenommen, einfach vorgegeben werden (z. B. von Seiten Behörden), sondern der Ausarbeitung von gemeinsam oder von der Klientin im Pflichtkontext ausformulierten Zielen wird zunehmend Bedeutung beigemessen (vgl. Hesser 2001: 38f). Darin scheint laut Hesser wichtig, dass die Funktion von Zielen allen Beteiligten klar ist, längerfristige Ziele in kleine Schritte unterteilt werden und die Ziele selbst konkret, messbar, erreichbar und gemeinsam mit dem Pflichtklienten ausformuliert werden. So zeigen laut Trotter (vgl. 2001: 106) die Forschungsergebnisse, dass die Ziele, welche von der Pflichtklientin selber definiert wurden, eher zu positiven Ergebnissen führen als Ziele, welche vom Berater vorgegeben wurden. Darin ist von Wichtigkeit, dass Ziele positiv formuliert werden, obschon der Pflichtkontext eher dazu animiert, Ziele als Vermeidungsziele (z. B. ich konsumiere keine Drogen mehr) zu formulieren (vgl. Zobrist/Kähler 2017: 93).

2.4.2 Pflichtkontext und Unfreiwilligkeit aus systemisch-lösungsorientierter Sicht

Wie in 2.4.1 eingangs erwähnt, sind unfreiwillige Klientinnen in vielen Beratungssettings zu finden, so auch in der systemisch-lösungsorientierten Beratung. Aus systemisch-lösungsorientierter Sicht wirkt die Tatsache, dass jemand unfreiwillig in die Beratung kommt, weniger schwerwiegend, als dies in den Ausführungen des Kontextes der Sozialen Arbeit anmutet. Die Annahme, dass Klienten im Pflichtkontext Widerstand zeigen und nicht kooperativ sind, teilen De Jong und Berg in ihren Ausführungen nicht. Diese Sichtweise und diese Zuschreibungen implizieren automatisch die Vorstellung, dass der Berater die Expertin ist und weiss, was gut ist, was den systemisch-lösungsorientierten Grundsätzen widerspricht (vgl. De Jong/Berg 2008: 124). Vielmehr wird im systemisch-lösungsorientierten Ansatz die Annahme vertreten, dass Klientinnen immer in einer Form Kooperation zeigen, was in einer der Grundannahmen (siehe Kapitel 1.3) des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes zum Ausdruck kommt. Wie in der Reaktanz-Theorie die Reaktanz als normale Reaktion betrachtet wird, wird Widerstand im systemisch-lösungsorientierten Ansatz als wichtiger Hinweis gedeutet und genutzt. Denn laut Isebaert (2009: 38) könnte Widerstand übersetzt so etwas heissen wie: „Es geht zu schnell, es geht in die falsche Richtung oder etwas Wichtiges wird nicht beachtet.“ Das Konzept von

Widerstand ist nichts Konkretes und ist laut De Shazer (vgl. 2014: 105f) in der Beratung wenig hilfreich und einzig das Konstrukt in den Köpfen der Beraterinnen (vgl. De Jong/Berg 2008: 125).

Szabo und Berg (vgl. 2017: 138) erwähnen ausdrücklich, dass die Beratung mit unfreiwilligen Klienten nicht an sich schwierig ist, wenn man als Beraterin über ein paar nützliche Strategien verfügt. Sie benennen konkret drei Punkte, welche aus systemisch-lösungsorientierter Sicht zu Beginn einer Beratung mit unfreiwilligen Klientinnen besondere Beachtung finden müssen.

Diese sind:

- Vertraulichkeit
Die Transparenz bezüglich Informationswege und möglicher unterschiedlicher Auftragserwartungen. Darin gilt es laut De Jong und Berg (vgl. 2008: 261f), respektvoll, aber unmissverständlich aufzuzeigen, welche Dinge nicht verhandelbar sind (z.B. ein Gerichtsbeschluss).
- Selbst-Check
Überprüfen, welche wenig hilfreichen Vorannahmen oder Informationen über unfreiwillige Klienten die Beraterin möglicherweise leiten könnten.
- Einlassen zuerst auf die Person, und nicht auf das Problem
Problemfokussierungen können die Arbeit mit der Person erschweren. Stattdessen ist es wichtig zu ergründen, was dem Klienten wichtig ist. De Jong und Berg (vgl. 2008: 116) ergänzen, dass es sinnvoll ist, zuerst immer die Position des ‚Nicht-Wissens‘ einzunehmen, der Klientin mit Respekt und Neugierde zu begegnen (Klient als Experte wahrnehmen) und dass die Klientin in ihrer Wahrnehmung ernst genommen wird und somit Verantwortung übernehmen muss.

In einer ersten Phase der Beratung raten Szabo und Berg (vgl. 2017: 143), dem Klienten keine Änderungsvorschläge zu unterbreiten, da sie solche Vorschläge niemals annehmen und sich nur dagegen aussprechen können. Hinsichtlich des Themas Motivation ist es sinnvoll, die unfreiwillige Klientin nach den positiven Konsequenzen, welche die Erreichung eines bestimmten Zieles für sie hat oder haben könnte, zu fragen. De Jong und Berg (vgl. 2018: 126) messen der Konfrontationstechnik im Pflichtkontext wenig Chancen zu, dass sich daraus eine Veränderung der Sichtweise eines Problems oder Ziels ergibt. Motivation aufzubauen, heisst im systemisch-lösungsorientierten Beratungsrahmen nicht, dass der Widerstand abgebaut werden muss. Vielmehr wirken das Zuhören mit lösungsorientierten Ohren und das Schaffen von Möglichkeiten automatisch motivierend. Sie gehen den Weg des Zuhörens und bauen auf dem auf, was der Klient sagt (vgl. ebd.: 119).

Die in den eingangs unter Punkt 2.4.1 erwähnten Forschungsergebnisse, geschildert von Trotter, weisen darauf hin, dass das Praxismodell des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes durchaus einiges gemeinsam hat mit dem Forschungsmodell. Zum Beispiel sind die in der Forschung hinsichtlich des Pflichtkontextes als wirkungsvoll erwiesenen Punkte wie Optimismus, das Verstärken von Positivem, die Suche nach den Ressourcen und das Entwickeln von Zielen im systemisch-lösungsorientierten Ansatz bereits als Grundannahmen zu finden.

Weiter entspricht die Reaktanz-Theorie mit ihren Anhaltspunkten im Umgang mit der Reaktanz einigen Grundannahmen und Arbeitsweisen des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes (z.B. Wertschätzung und Würdigung, Zuschreibungen vermeiden). Grundlegende Parallele ist die Tatsache, dass aus Sicht der Reaktanz-Theorie die Reaktanz als normale Reaktion betrachtet wird und im systemisch-lösungsorientierten Ansatz in ähnlicher Weise die Situation einfach so angenommen wird, wie sie ist.

Exkurs: Beziehungstypen in der systemisch-lösungsorientierten Beratung

Der systemisch-lösungsorientierte Ansatz erachtet es als sinnvoll, Klienten hinsichtlich ihrer Beratungsmotivation in drei Typen einzuteilen. Diese Einteilung wird allerdings nicht aufgrund persönlicher Merkmale der Klientin gemacht, sondern bezieht sich auf die Beziehung, welche zwischen dem Berater und der Klientin entstanden ist (vgl. De Jong/Berg 2008: 106). Diese Typen-Zuschreibungen sind allerdings keinesfalls als starr und unveränderbar zu verstehen, sondern können sich in jeder Phase der Beratung verändern (vgl. Bamberger 2010: 76).

Bamberger (vgl. ebd.: 72f) unterscheidet folgende drei Beziehungsmuster:

- Besucher
Der Klient wurde gesandt und erkennt kein Problem. Diese Art Beziehung entsteht, wenn es in der Beratung nicht möglich ist, ein Problem oder Ziel zu definieren. Die Beraterin kann versuchen, dennoch ein gemeinsames Ziel zu erarbeiten oder je nach Auftraggeber die Situation transparent (z. B. Pflichtklientenschaft) darzulegen und dementsprechend vorzugehen (siehe Kapitel 2.4.1 und 2.4.2).

- Klagende
Dieser Beziehungstyp kann sein Problem deutlich erkennen und beklagen, sieht allerdings seine Rolle bei der Lösungsfindung nicht. Er ist der Meinung, dass sich alle um ihn herum ändern müssen. Der Auftrag der Beraterin liegt nun darin, den Fokus des Klienten auf seine Rolle bei der Problemlösung zu lenken.

- Kunden

Diese Art von Beziehung benennt Klientinnen, welche sich selber als Teil der Lösung sehen und bereit sind, etwas dazu beizutragen. In dieser Art von Beziehung können schnell Lösungen und Ziele erarbeitet werden²⁴.

Grundsätzlich gilt es aber, mit diesen Typisierungen vorsichtig umzugehen. Damit ein Berater nicht in die Falle tritt, eine Klientin vorschnell zu kategorisieren, muss das Bewusstsein, dass die Beziehungsmuster sich immer ändern können und „systemische Entwicklungsprozesse bezeichnen“ (Bamberger 2010: 76), vorhanden sein. Die Sichtweise, dass sich ein Klient in der aktuellen Situation ‚wie ein Klagender verhält‘ und nicht ‚ein Klagender ist‘, wirkt sicherlich unterstützend für die Beraterin (vgl. ebd.).

²⁴ Zobrist und Kähler (vgl. 2017: 19) setzen Kunden am ehesten mit selbst initiierten Kontakten gleich.

3 Zielvisualisierung als Methode

Aufbauend auf den Grundlagen des zweiten Kapitels wird im dritten Kapitel der Begriff der Zielvisualisierung genauer beleuchtet. Um die Visualisierung von Zielen als Methode einbetten zu können, wird im ersten Teil die Externalisierung als Methode von Michael White beschrieben und erweitert im systemisch-lösungsorientierten Ansatz betrachtet. Darauf aufbauend werden einige unterschiedliche kreative Möglichkeiten der Zielvisualisierung in der Beratung genannt. Um die Bedeutung der Zielvisualisierung als Methode konkreter theoretisch verankern zu können, wird im dritten und vierten Teil dieses Kapitels die Bedeutung der (Ziel-)Visualisierung aus Sicht der Hirnforschung und der Motivationspsychologie betrachtet.

3.1 Die Externalisierung nach Michael White

Der australische Familientherapeut White²⁵ entwickelte die Methode der Externalisierung in seiner Arbeit mit Kindern. Darin stellte er fest, dass Kinder, welche nicht als ‚das Problem‘ angesprochen wurden, viel kooperativer in der Beratung mitwirkten. Stattdessen wurden sie gefragt, wann denn das Problem wieder auftauche (vgl. Von Schlippe/Schweitzer 2016: 272). Ziel der Externalisierung nach White und Epston (2013: 55) ist es, das vom Klienten erlebte Problem „zu objektivieren“ und teils auch zu „personifizieren“ (ebd.). Dadurch soll erreicht werden, dass die Klientin das Problem als weniger belastend und einschränkend wahrnehmen kann (vgl. ebd.: 55). Mit Hilfe der Externalisierung wird der Prozess beim Klienten unterstützt, zum einen das Problem als solches zu erkennen und zum anderen von „seinem Problemerleben“ (Bamberger 2010: 80) zu unterscheiden. Somit wird das Problem von aussen betrachtet und kann aus unterschiedlichen Perspektiven (z.B. Wann ist es stärker? In welchen Situationen weniger?) wahrgenommen und in der Beratung bearbeitet werden (vgl. ebd.).

Die Externalisierung wird als „besondere Fragetechnik“ (Von Schlippe/Schweitzer 2016: 271) beschrieben, in welcher versucht wird, eine ganz neue Sichtweise des Problems zu konstruieren, im Sinne der narrativen Therapie²⁶ „eine neue Geschichte zu erzählen“ (ebd.). Wenn es der Beraterin gelungen ist, im Klienten das Gefühl einer Distanz zwischen dem Problem und seiner Person zu schaffen, geht es im Weiteren darum, Ziele zu formulieren. Ziele, welche dem Problemempfinden der Klientin widersprechen und die Ressourcen des Klienten nutzen (vgl. White/Epston 2013: 77f).

²⁵ Die Externalisierung als Methode wird von Michael White und David Epston in ihrem 1990 erschienenen Buch „Die Zähmung der Monster“ eingehender beschrieben (vgl. White/Epston 2013).

²⁶ Die narrative Therapie geht davon aus, dass die Geschichten und Erzählungen eines Menschen bedeutsam sind, um einen Einblick in die narrativen Strukturen eines Menschen zu erlangen und daraus Kraft z. B. zur Krisenbewältigung zu schöpfen. Die narrative Therapie setzt darin gezielt eine biografisch narrative Gesprächsführungstechnik ein mit Elementen wie dem Reframing oder weiteren systemischen Fragetechniken (vgl. Lenz 2012:83; Von Schlippe/Schweitzer 2016: 122f).

Die Externalisierung kann nach White (vgl. 2010: 45f) auch im doppelten Sinne eingesetzt werden. Nebst dem Fokus auf Probleme, welche externalisiert werden, können mit dieser Methode Ressourcen, Stärken und Ziele bei Klienten externalisiert und weiterentwickelt werden. Dieser gleichzeitige Fokus, das Externalisieren von Problemlagen und von möglichen Ressourcen und Zielen, nennt White die doppelte Externalisierung.

Die wesentlichen Punkte der Externalisierung werden von Johannsen und Leipoldt (vgl. 2016: 153) folgendermassen zusammengefasst:

- Externalisierung nennt man, wenn das Problem bzw. das Symptom als externer Teil der Person betrachtet wird.
- Die externalisierten Symptome werden als eigenständige ‚Wesen‘ betrachtet.
- Es wird die Haltung vertreten, dass die Person grundsätzlich richtig ist, wie sie ist, nur das Verhalten in einem bestimmten Kontext problematisch erscheint.
- Das Problem ist das Problem und nicht die Person.

White (vgl. 2010: 23f) beschreibt in seinen Büchern besonders die sprachliche Externalisierung. In Bezug zur Fragestellung dieser MAS Thesis interessieren natürlich Whites Ausführungen und Fallschilderungen zu den nicht rein sprachlichen Externalisierungsmöglichkeiten. Dazu lässt sich zum Beispiel eine Fallschilderung finden, in welcher White einen Jungen mit ADHS ‚das Monster, welches ihn zum Unfug machen anstiftet‘, zeichnen lässt. Daraus ist ersichtlich, dass Externalisierung durchaus als kreativer Prozess mit nicht rein sprachlichen Anteilen verstanden und genutzt werden kann.

3.1.1 Externalisierung im systemisch-lösungsorientierten Kontext

Wie in den oben zusammengefassten Grundlagen der Externalisierung nach White ersichtlich wird, stammt die Methode aus der Systemtherapie, dem narrativen Ansatz (vgl. Von Schlippe/Schweitzer 2016: 35). Die Systemtherapie wiederum bildet bekanntlich eine wichtige Grundlage des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes.

Somit ist nicht erstaunlich, dass die Methode der Externalisierung in der systemisch-lösungsorientierten Literatur an vielen Stellen zu finden ist. Die Methode und die Ausführungen zur Externalisierung ist in der Literatur bei Bamberger (vgl. 2010: 80f) und ebenso in Vogt (vgl. 2016: 97) zu finden, um nur zwei Beispiele zu nennen. Vogt benennt, dass durch die Externalisierung von Problemen das innere Erleben und persönliche Ziele sichtbar werden können. In diesem Prozess des ‚nach aussen-Tragens‘ von Problemen, Ressourcen oder Zielen wird die Selbstwirksamkeit bei Klienten angeregt. Externalisierung eignet sich laut Bamberger (vgl. 2010: 80), um das Problem einerseits aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, andererseits darüber hinauszublicken und Alternativen bzw. Ziele dazu zu visualisieren. Die doppelte

Externalisierung wird als „doppeltes Wissen“ (Bamberger 2010: 80), welches die „motivationale Grundlage für ein zielorientiertes Lösungshandeln“ (ebd.: 80) einer Klientin bietet, beschrieben.

3.2 Visualisieren von Zielen als Externalisierung

Rein etymologisch betrachtet stammt ‚externalisieren‘ vom Lateinischen „externus“ ab und meint damit ein „nach-aussen-Verlagern“ (Duden online 2019: 1). Diese Wortbedeutung lässt bereits vermuten, dass in irgendeiner Form etwas nach aussen sichtbar gemacht wird.

Zusammengesetzt lässt sich ableiten, dass im Wortsinne mit Visualisieren von Zielen als Externalisierungsmethode ein ‚nach aussen Tragen einer optischen Darstellung von Zielen‘ gemeint ist.

Die Methode der Externalisierung richtet die Aufmerksamkeit auf das Problem als ein von der Person unabhängiges ‚Es‘. Wie herleitend erläutert, können durchaus auch Ziele externalisiert werden. Diese Arbeit widmet sich an diesem Punkt den Externalisierungsmethoden der Zielvisualisierung und darin der nicht rein verbalen Arbeit mit den Methoden. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, wird hier nochmals betont, dass die sprachliche Begleitung und Beherrschung der Fragetechniken in der systemisch-lösungsorientierten Beratung keinesfalls einfach ignoriert oder als nicht gleichwertig betrachtet werden sollte. In Bezug zur Fragestellung liegt der Fokus allerdings klar auf den nicht rein sprachlichen Anteilen und Möglichkeiten von Zielvisualisierungen.

In der Externalisierung ist ein wichtiger Punkt die Symbolisierung von Zielen oder Ressourcen. Zum Beispiel könnte einleitend gefragt werden: „Wenn Ihr Ziel ein Bild wäre, wie könnte dieses aussehen?“ In der Bearbeitung dieser Frage werden Ziele nach aussen getragen und in bildlicher Form visualisiert. Darin werden wichtige Punkte der Externalisierungsmethode nach White sichtbar. Ziele werden ‚symbolisiert‘, erhalten dadurch mehr Kraft und rücken in den Vordergrund (vgl. Johannsen/Leipoldt 2016: 164f). Ein weiterer Punkt darin ist, dass sich der Klient als aktiver Gestalter seiner Ziele wahrnehmen kann, was wiederum die Selbstwirksamkeit stärkt (vgl. Vogt 2016: 97). Ein dritter Punkt, welcher in der Zielvisualisierung genutzt werden kann, ist der Umstand, dass unterschiedliche Perspektiven und möglicherweise neue Handlungsalternativen sichtbar werden, wenn Ziele externalisiert werden (vgl. Johannsen/Leipoldt 2016: 163).

3.2.1 Bedeutung der Zielvisualisierung in der Beratung

Den systemisch-lösungsorientierte Ansatz zeichnet unter anderem aus, dass er sich auf Lösungen fokussiert. Fragen wie: „Was ist, wenn das Problem nicht mehr da ist?“, sind als „Vorwärtskopplung“ (Bamberger 2010: 91) zu verstehen. Darin dürfte eine attraktive Zielvision anziehend sein, woraus die Kraft zur Veränderung geschöpft werden kann (vgl. ebd.).

Berg und De Shazer (1993: 146) formulierten, wenn mit Klienten über mögliche Ziele und Lösungen gesprochen wird, „(...)beginnen sie zu glauben, das, worüber sie sprechen, sei ‚wahr‘ und ‚real‘“. Da der systemisch-lösungsorientierte Ansatz vor allem geprägt ist durch die Sprache und entsprechende Fragetechniken, ist dennoch der nicht rein sprachliche Anteil nicht aussen vor zu lassen und in dieser Arbeit das zentrale Element.

Auf der Suche nach entsprechender Literatur des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes, welche die Bedeutung der nicht rein sprachlichen Zielvisualisierung für die Beratung hervorhebt, konnten nur ansatzweise Schilderungen in diese Richtung gefunden werden. Zum Beispiel formuliert Vogt (2016: 95), dass „(...) Bildmaterialien helfen (...)“, um Klientinnen dabei zu unterstützen, „(...) Zielvorstellungen zu entwickeln, die sie alleine nicht ausdrücken können, (...)“. An den meisten anderen Stellen wird die grosse Bedeutung von Zielvisionen in Bezug zur Ausformulierung in der Sprache betont, wie dies von Berg und De Shazer im oben genannten Zitat ersichtlich ist.

Anders wurde in der Medien- und Kommunikationsforschung die Wirkung von Bildern bereits mehrfach erforscht und das Wissen darum, dass Bilder oft komplexe Verbalisierungen ersetzen, ist in diesem Kreis weit verbreitet (vgl. Lobinger 2012: 21f; Lewalter 1997: 10f).

Konkreter mit der Kraft und Bedeutung der Visualisierung beschäftigt sich die systemische Familientherapeutin Just. Die Arbeit in der Beratung mit unterschiedlichen Wahrnehmungs- und Kommunikationskanälen bezeichnet Just (2016: 10) als „aufschlussreich und lösungsführend“. Da Bilder in der Visualisierung als Sprache genutzt werden, können in einem Zielvisualisierungsprozess komplexe Zusammenhänge sichtbar gemacht werden. Darüber hinaus wird der Effekt genutzt, dass Bilder sich schnell einprägen und längerfristig Wirkung zeigen können. Dabei geht es nicht darum, vorgegebene Ideen zu skizzieren, sondern die Bilder entstehen in einem Prozess aus dem Klienten selbst. Somit sind diese auch nicht im Sinne einer Moderations- oder Präsentationstechnik zu verstehen. Das Sprichwort ‚Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte‘ vermittelt klar das Wissen, dass ein Bild oft ein intensiveres und lebendigeres Verständnis als ein Text vermittelt (vgl. Just 2016: 10ff). Seifert (2015: 11) weist in seinen Ausführungen zum Thema klar darauf hin, dass der Mensch ein „Augentier“ ist.

3.2.2 Unterschiedliche Möglichkeiten der Zielvisualisierung in der Beratung

Wie bereits mehrfach erwähnt, impliziert der Begriff ‚visualisieren‘, dass etwas bildhaft dargestellt wird. Damit ist allerdings nicht nur die Form eines Bildes, einer Zeichnung oder einer Skizze gemeint, sondern es umfasst ganz unterschiedliche Formen und Möglichkeiten. Mit der Methode der Zielvisualisierung können in unterschiedlicher Form Ziele ‚nach aussen getragen‘ werden. In der Externalisierung nach White kommen u.a. Handpuppen, Puppen, Plüschtiere oder einfache Aufstellungsmethoden (vgl. Johannsen/Leipoldt 2016: 153) zum Einsatz. Vogt beschreibt

unzählige Möglichkeiten und Formen, mit welchen Zielbilder visualisiert werden können. Darin beschreibt er die Möglichkeit von Zeichnungen, Gefühlskarten (z.B. Familie Erdmann), Cartoons, Wunderbildern, unterschiedlichen Skalierungsbildern und Formen, Figurenbildern oder kleinen Mikrotieren, um hier nur einige Ideen zu nennen (vgl. Vogt 2016). In der systemischen Visualisierung sind Familienaufstellungen, Familienbrett, Lebenslinien und Zeitstrahl ebenso wie die Genogrammarbeit oder die Familienlandkarte als Beispiele anzufügen (vgl. Just 2016: 10). Darin sind den Möglichkeiten und der Auswahl der Materialien keine Grenzen gesetzt. Genauso wie mit farbigen Stiften oder Bildern kann mit Sand, Knete, Alltagsgegenständen oder Naturmaterialien ein Ziel visualisiert werden.

Gerade aus dem Bereich der Spiel- und Kunstorientierten Dezentrierung²⁷, welche sich stark dem künstlerischen Ausdruck von inneren Prozessen zuwendet, lassen sich weitere Ideen generieren. Zum Beispiel werden darin der Einsatz von Musik, Körper, Tanz, Gemälden oder Theater als mögliche weitere Ausdrucksformen genannt und bilden somit einen erweiterten Zielvisualisierungsraum und Möglichkeiten für die Beratung (vgl. Eberhart/Knill 2010: 28f).

Dabei spielt der Einbezug aller Sinne eine wichtige Rolle, da davon ausgegangen wird, dass dadurch Zielvisualisierungen ihre grösstmögliche Wirkung entfalten können (vgl. ebd.: 90).

Die Komponente des Körpers als Ausdrucks- und Visualisierungsmittel wird u.a. von Wienands (vgl. Wienands 2014: 11f) als weitere Möglichkeit beschrieben. Er beschreibt den Körper, also mit dem Klienten in der Beratung in Bewegung zu gehen, als wichtige Ressource.

In der heutigen Zeit lassen sich natürlich die digitalen Möglichkeiten in diesem Bereich nicht ausschliessen. Zum Beispiel beschreibt Kauffeld (vgl. 2010) die Möglichkeiten der Entwicklung in Teams mit der Unterstützung von Videoaufnahmen, in welchen es darum geht, den Lern- und Entwicklungserfolg sichtbar zu machen.

In der Aufzählung einiger Zielvisualisierungsmöglichkeiten wird deutlich sichtbar, dass den Möglichkeiten und Ideen kaum Grenzen gesetzt sind, wenn es darum geht, ein Ziel sichtbar zu machen. Im Zusammenhang mit der Zielvisualisierung werden immer wieder die Komponenten Hirn und Motivation genannt. Deshalb werden in den kommenden beiden Abschnitten der Arbeit die beiden Begriffe und die jeweilige Bedeutung für die Zielvisualisierung betrachtet.

3.3 Bedeutung der Zielvisualisierung aus Sicht der Hirnforschung

Das Externalisieren von Zielen im Sinne von Visualisieren nutzt die Eigenschaft des Gehirns, dass dieses keinen Unterschied zwischen real Erlebtem und Visualisiertem macht. Diese

²⁷ Der Ansatz für die Beratung, Coaching und Therapie wurde von Eberhart und Knill entwickelt. Darin ist das Ziel, künstlerisches Tun mit Ressourcen und lösungsorientiertem Arbeiten zu verbinden. Die Nähe zum systemisch-lösungsorientierten Ansatz ist daher naheliegend und wird im Buch „Lösungskunst“ (2010) von Eberhart und Knill deutlich sichtbar. Die Spiel- und kunstorientierte Dezentrierung und die lösungsorientierte Externalisierung werden im Buch von Vogt „Rituale und Externalisierung in der Therapie“ (2008) von K. Gerber-Eggimann einander gegenübergestellt.

Tatsache nutzt die Zielvisualisierung, um Veränderung herbeizuführen (vgl. Johannsen/Leipoldt 2016: 150). Die Visualisierung unterstützt demnach den Entwicklungsprozess, da mit dem Einbezug von Bildern mehr Hirnregionen angesprochen werden als bei rein kognitiven, sprachlichen Prozessen (vgl. Ebel 2012: 102f), was wissenschaftlich nachgewiesen wurde (vgl. Beaulieu 2011: 275f).

Weiter ist heute laut Roth (vgl. 2017: 298f) mit bildgebenden Verfahren bekannt, dass bestimmte Bilder und Visualisierungen in den entsprechenden Hirnregionen und den damit verbundenen Gefühlen eine Ausschüttung von bestimmten Substanzen generieren. Dies können negative Gefühlszustände und Bilder sein, welche zum Beispiel das Stresshormon Cortisol ausschütten, oder, was im Beratungsprozess erzielt werden soll, Zielvisualisierungen, welche positive Gefühlszustände auslösen und die Ausschüttung der sogenannten „Glückshormone“ (Roth 2017: 299) generieren und die entsprechenden neuronalen Netzwerke aktivieren.

Im Zusammenhang mit der Motivation ist darin die Erkenntnis der Hirnforschung spannend, dass bei einer freudigen Erregung, welche zum Beispiel auch eine Zielvisualisierung auslösen kann, es zu einem erhöhten Ausstoss von Dopamin²⁸ kommen kann. Spannend dabei ist die Tatsache, dass das Gehirn diesen Dopaminausstoss registriert, bevor sich der Mensch einige Millisekunden später bewusst dafür entscheidet, eine positiv erlebte Situation ‚zu tun‘ (vgl. ebd.: 300). Natürlich sind die Vorgänge und das Zusammenspiel der unterschiedlichen Hirnregionen und Substanzen sehr viel komplexer und umfassender, als hier dargestellt. Dennoch scheint die grundlegende Erkenntnis aus der Hirnforschung wichtig, dass positiv konnotierte Zielvisualisierungen entsprechende Substanzen im Gehirn auslösen können. Wobei natürlich darin der positive Effekt, also die guten Gefühle, erzielt werden möchte. Als zweite Erkenntnis ergibt sich die Tatsache, dass das Gehirn keinen Unterschied zwischen real Erlebtem und Visualisiertem macht, was hinsichtlich des Einsatzes von externalisierenden Zielvisualisierungen für solche Methoden spricht. Hinsichtlich der Methode der Zielvisualisierung können diese beiden Erkenntnisse sehr wichtig und unterstützend für deren Einsatz in der Beratung sein.

Diese Erkenntnisse der Hirnforschung unterstreichen Roth und Ryba mit ihrer klaren Aussage, dass nicht wie meist angenommen der Verstand und die Rationalität unser Verhalten bestimmen, sondern dieses vielmehr durch das Erfahrungsgedächtnis des limbischen Systems im Gehirn gesteuert wird. Da die Verhaltenssteuerung meist „nicht auf der kognitiv-sprachlichen Ebene“ (Roth/Ryba 2016: 224) abläuft, sondern auf teils unbewussten Ebenen des limbischen Systems und dies die Gefühle und die Bildwelt beinhaltet (vgl. ebd.: 222f), spricht dies deutlich für den Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden in Beratungsprozessen. Roth und Ryba (ebd.:

²⁸ Dopamin ist ein Botenstoff, welcher im mesolimbischen System ausgeschüttet wird. Das mesolimbische System hat drei Funktionen. Es ist das Belohnungssystem des Gehirns, es registriert positive Konsequenzen oder positive Handlungsergebnisse. Daraus ergibt sich die Funktion und die Ausschüttung von Dopamin, welches uns antreibt und motiviert, vorgängig positiv erlebte Zustände zu wiederholen (vgl. Roth 2017: 68f).

224) sind der Meinung, dass Beratung, Coaching und Psychotherapie genau auf dieser Ebene „ansetzen müssen“.

Die neuronalen Verbindungen, welche auf unbewusster Ebene zustande kommen und für verbale Interventionen schwer zu erreichen sind, beschreibt auch Schmidt (vgl. 2014: 47f). Er geht so weit, dass er die rein sprachlichen systemischen Ansätze diesbezüglich in Frage stellt, da nur durch Sprache die unbewussten Ebenen im Hirn nicht erreicht werden können. Deutlich benennt er die Wichtigkeit in der Beratung, die 'Bild-Sprache' des Gehirnbereiches des limbischen Systems auf unterschiedliche Weise anzusprechen, da dieses System für viele Prozesse zuständig ist und „nicht die kognitive Sprache des Cortex“ (ebd.: 92) spricht. Nach Auffassung von Beaulieu (2011: 276) „müssen die Augen buchstäblich sehen, was innen geschieht“. Dieser Prozess wird laut Beaulieu unterstützt, wenn dem Hirn die Zeit gegeben wird, neue Bahnen zu bilden, und somit das Hirn in eine handlungswirksame Stimmung versetzt wird (vgl. ebd.: 278f). Die Bedeutung von inneren Bildern auf der individuellen Ebene bis hin zur Gesellschaftsebene beschreibt Hüther (2014) eindrücklich in seinem Buch „Die Macht der inneren Bilder“. Die Kraft von Bildern, die vollumfängliche Auswirkung auf Veränderungsprozesse und die Bedeutung letztendlich für die Beratung können nebst allen wissenschaftlichen Studien und bildgebenden Verfahren nur erahnt werden.

3.4 Bedeutung der Zielvisualisierung aus Sicht der Motivationspsychologie

Die Komponenten Motivation und Selbstmotivation spielen in der Beratung eine wichtige Rolle. Wie jemand motiviert werden kann oder sich selber motivieren kann, zählt laut Roth (2017: 296) zu den „meistgestellten Fragen in der Persönlichkeitsführung“.

Motivation wird als psychischer Antreiber benannt für Prozesse, welche nicht selbständig ablaufen, sondern „eine bestimmte Schwelle bzw. bestimmte Widerstände überwinden müssen“ (Roth 2017: 296). Vollmeyer (2005: 9) beschreibt Motivation als „hypothetisches Konstrukt, (...), als etwas gedanklich Konstruiertes, mit dem die Zielgerichtetheit des menschlichen Handelns erklärt werden soll“. Die Motivationspsychologie vertritt die Meinung, dass Menschen seit jeher versuchen, positive Gefühlszustände zu erzeugen und negative zu vermeiden. Wir Menschen wollen, dass es uns gut geht, und wir wollen Schmerzen oder negative Gefühle vermeiden (vgl. Roth 2017: 297). Motivation setzt sich aus vielen unterschiedlichen Komponenten zusammen. Als Beispiel benennen Rheinberg und Vollmeyer (vgl. 2019: 14f) die Komponenten: Werte, Selbstbild, neurohormonelle Prozesse oder Affekte und Emotionen.

Hinsichtlich Ziele und deren Bedeutung wäre laut Kuhl und Koole (vgl. 2005: 109) die Motivation ohne richtungsweisende Ziele nicht denkbar. Zudem ist aus der Motivationsforschung bekannt, dass positiv formulierte Ziele, sogenannte Annäherungsziele, die Motivation steigern können (vgl. Ebner/Freund 2009: 72f).

Doch was heisst dies nun in Bezug auf eine weitere Komponente, nämlich die Zielvisualisierungsmethoden? Können Zielvisualisierungsmethoden motivationssteigernd wirken?

Aus der Perspektive der Hirnforschung konnte bereits die Bedeutung von Bildern im Zusammenhang mit Zielen aufgezeigt werden. Diese Tatsache ist aus der Perspektive der Motivationspsychologie von grossem Interesse. Laut Rauch (vgl. online: 1) wurde bereits im Jahr 1852 von dem englischen Naturwissenschaftler William Carpenter der Zusammenhang zwischen der Vorstellung einer Bewegung und der Motivation für eine tatsächliche Umsetzung beschrieben. Im Sport ist dieser Effekt bekannt und wird im Bereich des Mentaltrainings rege genutzt. Es ist bekannt, dass Ziele als Bilder abgespeichert werden. Durch die intensive Visualisierung von Zielen kann die Motivation für die Umsetzung von Zielen erhöht werden (vgl. Rauch online 2019: 1; Kamensky online 2019: 1).

Allerdings ist in der heutigen Motivationsforschung nach unterschiedlichen Studien (vgl. Brandstätter/Hennecke 2018: 335) bekannt, dass reines Phantasieren und Ausmalen sowie Schwelgen in Zielbildern nicht die gewünschte positive Wirkung auf die Motivation und schliesslich auf die Umsetzung von Zielen haben. Verschiedene Studien weisen darauf hin, dass in der Visualisierung von Zielen die Realitätsprüfung eine grosse Rolle spielt und den Erfolg der Zielerreichung und die damit zusammenhängende Motivation für ein Ziel stark beeinflusst (vgl. Oettingen/Gollwitzer 2002: 57f). Laut Oettingen und Gollwitzer sind Zielvisualisierungen erfolgversprechend, sofern diese anschliessend stets in Bezug zur aktuellen Realität und den möglichen Stolpersteinen auf dem Weg zu einem Ziel betrachtet werden. Verschiedene Forschungen zeigen, dass reines Zukunftsdenken ohne Bezug zur Realität die motivationale Spannung herabsetzt, da das Gefühl entsteht, dass sich die Ziele von alleine verwirklichen. Aus motivationaler Sicht sind in der Zielvisualisierung der Bezug zur Realität und der Einbezug des Weges und die damit verbundenen möglichen Stolpersteine zum Ziel von grosser Bedeutung, um die Motivation zu steigern und das Gefühl ‚ich kann das bewältigen‘ zu stärken (vgl. Langens 2004: 74ff).

Trotz Punkten, welche es laut Langens (2004: 81) in der Zielvisualisierung zu beachten gilt, beschreibt er die Methode der Zielvisualisierung als „von unschätzbarem Wert“. Besonders nennt er die Kraft der Zielvisualisierung als sehr wichtigen Punkt, um am Anfang eines Prozesses auf dem Weg zu einem Ziel die Motivation und somit auch die Zielbindung zu stärken, damit das Ziel nicht beim ersten auftretenden Problem verworfen wird (vgl. ebd.: 82).

4 Schlussfolgerungen für Zielformulierungen als Basis für Zielvisualisierungen in der Beratung

In den vorgängigen Kapiteln wurden die theoretischen Grundlagen zur Fragestellung dieser Arbeit dargelegt. An dieser Stelle gilt es nun, die Grundlagen zusammenzufügen und hinsichtlich der Grundfrage der Arbeit und der ersten und zweiten Unterfragestellung zu bearbeiten.

In einem ersten Teil wird nochmals auf den Begriff ‚Ziel‘ im systemisch-lösungsorientierten Verständnis eingegangen und das Verständnis von Zielen im Rahmen dieser Thesis definiert. In einem zweiten Punkt werden die Kriterien der eindeutig definierten Ziele im systemisch-lösungsorientierten Ansatz basistheoretisch betrachtet.

Im dritten und vierten Punkt des Kapitels werden die Zielsetzungstheorie und die Motto-Ziele des Zürcher Ressourcen Modells ZRM sowie die Erkenntnisse aus der Hirnforschung und der Motivationspsychologie hinsichtlich der relevanten Aspekte für Zielvisualisierungsmethoden betrachtet.

Im zweiten Teil werden schlussendlich die aus den Grundlagen abgeleiteten, handlungsorientierten Kriterien für die Auswahl der Zielvisualisierungsmethoden präsentiert.

4.1 Zusammenführung der theoretischen Grundlagen

4.1.1 Definition des Begriffes ‚Ziel‘ - systemisch-lösungsorientiert betrachtet

In der Zusammenführung der theoretischen Grundlagen konnte im Kapitel 2 die Bedeutung und die Vielschichtigkeit, mit welcher der Begriff behandelt wird, aufgezeigt werden, sowie die bedeutende Rolle von Zielen und Zielfindungsprozessen in der systemisch-lösungsorientierten Beratung.

Wie bereits im Kapitel 2.2 festgehalten, konnte trotz intensiver Recherche in der Literatur des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes keine klare Definition hinsichtlich des Begriffes ‚Ziel‘ gefunden werden. Einzig die Umsetzung und die Wichtigkeit von Zielen und Zielfindungsprozessen wird, oft mit engem Praxisbezug, betont.

Dennoch scheint es wichtig, zur weiteren Herausarbeitung der Kriterien und zur weiteren Bearbeitung der ersten Unterfrage der MAS Thesis an dieser Stelle eine Definition als Grundlage zu benennen, um darauf aufbauend die Kriterien und deren konzeptionelle Beschaffenheit zu verankern.

In der Festlegung einer Grundlagendefinition des Begriffes ‚Ziel‘ werden an dieser Stelle erneut die beiden aus der Sozialen Arbeit stammenden Definitionen von Von Spiegel und Possehl herbeigeführt. Von Spiegel (2011: 136) beschreibt ein Ziel als „(...) fokussiert einen in die Zukunft gerichteten erwünschten Zustand oder erweiterte Handlungskompetenzen in der Lebenssituation der Adressatinnen, die in einer überschaubaren Zeit zu erreichen sind“. Possehl (2009: 51) beschreibt Ziele konkreter als „(...) gedachte zukünftige Zustände (...)“.

Aus dem Blickwinkel der Zielvisualisierung betrachtet, beinhalten diese zwei Definitionen einige wichtige Hinweise, welche aus systemisch-lösungsorientierter Sicht als Grundlage zur weiteren Herausarbeitung der Kriterien und zur anschliessenden kriteriengeleiteten Auswahl der Zielvisualisierungsmethoden von Bedeutung sind. Die Fokussierung auf einen in der Zukunft liegenden Zustand kommt klar darin zum Ausdruck. Die Vorwärtsgerichtetheit, welche im systemisch-lösungsorientierten Ansatz als Grundgedanke eine grosse Rolle spielt, spiegelt sich darin wider. Weiter wird ein Ziel als eine Erweiterung der Handlungskompetenzen in der Definition von Von Spiegel genannt. Darin ist einerseits ein Ziel des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes, wie es Bamberger (2010: 43) formuliert, zu erkennen, nämlich dass es in der Beratung darum geht, „den Spielraum für das eigene Tun“, die eigenen Handlungen zu erweitern. Bamberger bezieht dies darauf, dass dies das Ziel einer Beratung ist. Dies kann aber durchaus auf der Ebene der Definition des Begriffes ‚Ziel‘ seine Berechtigung finden.

Andererseits sind darin die systemisch-lösungsorientierten Grundannahmen, dass der Klient der Experte ist und er über die Ressourcen zur Erreichung seines Zieles verfügt, indem ihm die Möglichkeit der Zielerreichung oder die Erweiterung seiner Handlungskompetenzen in überschaubarer Zeit zugetraut werden, wiederzuerkennen. Als weiteres systemisch-lösungsorientiertes Element ist in den zwei erwähnten Definitionen die Fokussierung auf einen erwünschten Zustand, in diesem Fall ein Ziel, wiederzuerkennen. Possehl's Beschreibung (2009:51) von Ziel als „(...) gedachte zukünftige Zustände (...)“ lässt interpretieren, dass ein Ziel durchaus das Ausmalen von inneren Zielbildern beinhalten kann. Diese Komponente der Definition lässt die Thematik der Zielvisualisierung durchaus anklingen. Zudem benennt er die Hypothese, dass Zielbestimmungsprozesse in erster Linie stark emotional gesteuert sind. Die Tatsache, dass mit dem Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden tieferliegende Hirnregionen und dadurch ein breiteres emotionales Spektrum angesprochen werden kann, könnte diese Hypothese durchaus unterstützen.

Als weiterer Punkt ist in der Definition von Von Spiegel der Aspekt der Zeit wiederzufinden. Dieser Aspekt spielt in der systemisch-lösungsorientierten Beratung eine bedeutende Rolle. Nicht nur dem Erreichen von Zielen wird Beachtung geschenkt, sondern dem ganzen dahingehenden Prozess. Von Spiegel (vgl. 2011: 136) spricht in ihrer Definition vom Erreichen eines Zieles in überschaubarer Zeit. In der systemisch-lösungsorientierten Beratung spielen der Blick in Richtung Ziel, wie die nächsten kleinen Schritte dahingehend, gleichermassen eine bedeutende Rolle hinsichtlich des Zielfindungs- und Erreichungsprozesses. In den Definitionen sind einige aus systemisch-lösungsorientierter Sicht wichtige Grundelemente wiederzufinden.

In Anlehnung an die zwei oben genannten Definitionen von Von Spiegel und Possehl, basierend auf dem Grundlagenwissen aus systemisch-lösungsorientierter Perspektive, kann die Definition folgendermassen zusammenfassend formuliert werden:

„Ziele fokussieren gedachte, erwünschte zukünftige Zustände, oder erweiterte Handlungskompetenzen einer Klientin, welche in absehbarer Zeit zu erreichen sind“.

4.1.2 Kriterien eindeutig definierter Ziele im systemisch-lösungsorientierten Ansatz - basistheoretisch betrachtet

Anders als die Definition des Begriffes ‚Ziel‘ werden im systemisch-lösungsorientierten Ansatz die Kriterien von Zielen eingehender thematisiert. Die eindeutig definierten Ziele von Walter/Peller und De Jong/Berg wurden im Kapitel 2.2.2 bereits genannt. An dieser Stelle werden die Kriterien erneut hinsichtlich des basistheoretischen Wissens aus der Zielsetzungstheorie, der Motto-Ziele des Zürcher Ressourcen Modells ZRM und weiterer theoretischer Grundlagen dieser Arbeit betrachtet und miteinander verknüpft. Da der systemisch-lösungsorientierte Ansatz in solcher Konsequenz die Ziel- und Zukunftsgerichtetheit im Fokus hat, scheint es bedeutsam, die geltenden Kriterien von eindeutig definierten, wohlformulierten Zielen etwas genauer zu betrachten und auf mögliche basistheoretische Elemente hinzuweisen.

In der folgenden Zusammenstellung sind, wie in Kapitel 2.2.2, die sechs Kriterien eindeutig definierter Ziele von Walter/Peller und ergänzend dazu drei Kriterien der wohlformulierten Ziele von De Jong und Berg zu finden. Die neun Kriterien werden unterteilt in technische Aspekte der Zielformulierung und Aspekte, welche den Klienten fokussieren. Dazu werden Beispiele der theoretischen Bezüge stichwortartig und die Seitenangaben dieser MAS Thesis zu den theoretischen Grundlagen vermerkt.

Technische Aspekte von Zielformulierungen:

Kriterien von Zielformulierungen aus technischem Aspekt:	Theoretischer Bezugsrahmen:
<p>a.) Ziel ist positiv formuliert (vgl. Walter/Peller 2015: 72)</p>	<p>Bezug zur Motivationspsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Positiv formulierte Ziele bilden sogenannte Annäherungsziele. Diese werden in der Forschung als motivationssteigernd beschrieben, was wiederum für das Erreichen von Zielen von Bedeutung ist (vgl. MAS Thesis S. 40). <p>Bezug zur Hirnforschung</p> <ul style="list-style-type: none"> - Annäherungsziele aktivieren das entsprechende neuronale Netzwerk im Gehirn und die Wahrscheinlichkeit, ein Ziel zu erreichen, steigt (vgl. MAS Thesis S. 37).

<p>b.) Ziel beschreibt ‚WIE‘ etwas ist (Prozesshafte Darstellung, sinnspezifisch-konkret) (vgl. Walter/Peller 2015: 72)</p>	<p>Zürcher Ressourcen Modell und darin Bezug zu den Grundlagentheorien von Kuhl und Bucci.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziele müssen aus starken Worten, welche innere Bilder generieren, bestehen, um eine handlungswirksame Stimmung zu erzeugen (vgl. MAS Thesis S. 17). <p>„An jedem Wort hängt ein Bild (...)“ (Storch 2011: 198)</p>
<p>c.) Ziel ist im ‚Präsens‘ formuliert (Hier und Jetzt) (vgl. Walter/Peller 2015: 72)</p>	<p>Zürcher Ressourcen Modell ZRM und darin Bezug zu der Grundlagentheorie der PSI-Theorie von Kuhl.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Formulierung im Präsens spricht das Extensionsgedächtnis EG und somit die unbewusstere Ebene des Gedächtnisses an. Somit wird bewusst initiiert, dass das Ziel sofort handlungsleitend wird und nicht erst in der Zukunft (vgl. MAS Thesis S. 17).
<p>d.) Ziel ist spezifisch, in kleinen Schritten formuliert (vgl. Walter/Peller 2015: 72)</p>	<p>Bezug zur Zielsetzungstheorie von Locke und Latham.</p> <ul style="list-style-type: none"> - SMART Zielausformulierung (vgl. MAS Thesis S. 12).
<p>e.) Ziel beinhaltet konkrete, messbare und verhaltensbezogene Begriffe (vgl. De Jong/Berg 2008: 132f)</p>	<p>Bezug zur Zielsetzungstheorie von Locke und Latham.</p> <ul style="list-style-type: none"> - SMART Zielausformulierung (vgl. MAS Thesis S. 12).

Tabelle 3: Eigene tabellarische Zusammenstellung und theoretische Betrachtung der technischen Aspekte von Zielformulierungskriterien

Klientenfokussierte Aspekte von Zielformulierungen:

<p>Kriterien von Zielformulierungen aus klientenfokussierenden Aspekten:</p>	<p>Theoretischer Bezugsrahmen:</p>
<p>a.) Ziel ist von der Klientin selbst initiiierbar (vgl. Walter/Peller 2015: 72)</p>	<p>Bezug zur Zielsetzungstheorie von Locke und Latham</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziele müssen im Möglichkeitsraum der Klientin liegen, ansonsten besteht zu wenig Zielbindung (vgl. MAS Thesis S. 13).

	<p>Bezug zur Motivationspsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es wird davon ausgegangen, dass Zielvisualisierungen die Zielbindung und somit die Motivation stärken (vgl. MAS Thesis S. 41).
<p>b.) Ziel ist in der Sprache des Klienten verfasst (vgl. Walter/Peller 2015: 72)</p>	<p>Wirksamkeit von Zielen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forschungen weisen darauf hin, dass der Erfolg der Zielerreichung eher gegeben ist, wenn die Klientin ihre Ziele selber formuliert (vgl. MAS Thesis S. 11). <p>Zürcher Ressourcen Modell und darin Bezug zu den Grundlagentheorien von Kuhl und Bucci</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufbauend auf den Theorien von Kuhl und Bucci kann an dieser Stelle davon ausgegangen werden, dass Ziele, welche in eigenen Worten formuliert werden, stärker den inneren Prozess und die damit verbundenen Bilder aktivieren, besonders im Zusammenhang mit Kriterium 2 betrachtet (vgl. MAS Thesis S. 17).
<p>c.) Ziel ist wichtig für die Klientin (bedeutungsvoll) (vgl. De Jong/Berg 2008: 132f)</p>	<p>Bezug zur Zielsetzungstheorie von Locke und Latham</p> <ul style="list-style-type: none"> - In Anlehnung an die Zielsetzungstheorie kann davon ausgegangen werden, dass unbedeutende Ziele möglicherweise zu wenig Zielbindung generieren, was wiederum Auswirkungen auf das Erreichen eines gesetzten Zieles haben kann (vgl. MAS Thesis S. 13). <p>Bezug zur Motivationspsychologie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Motivationspsychologie geht davon aus, dass Menschen seit jeher versuchen, positive Gefühlszustände zu erzeugen, was durch das Setzen und Erreichen von bedeutsamen Zielen eher ermöglicht werden kann (vgl. MAS Thesis S. 40).
<p>d.) Ziel ist realistisch (im Möglichkeitsraum des Klienten) (vgl. De Jong/Berg 2008: 132f)</p>	<p>Bezug zur Zielsetzungstheorie von Locke und Latham</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ziele müssen im Möglichkeitsraum der Klientin liegen, ansonsten besteht zu wenig Zielbindung (vgl. MAS Thesis S. 13).

	Bezug zur Motivationsforschung <ul style="list-style-type: none"> - In der Motivationsforschung wird der Bezug zur Realität in der Zielvisualisierung als wichtiger Punkt genannt. Dadurch kann die Motivation gesteigert werden (vgl. MAS Thesis S. 41).
--	--

Tabelle 4: Eigene tabellarische Zusammenstellung und theoretische Betrachtung der klientenfokussierenden Zielformulierungskriterien.

Bezug und Parallelen zu theoretischen Aspekten sind in den Kriterien der Zielformulierungen, welche im systemisch-lösungsorientierten Ansatz als Maxime in der praktischen Arbeit mit Zielformulierungen in der Beratung gelten, eindeutig wiederzufinden.

Die Tatsache, dass es auf der einen Seite technische Aspekte und auf der anderen Seite Aspekte, welche den Klienten fokussieren, in den Zielformulierungen zu beachten gilt, ist in der Arbeit mit Zielen von Bedeutung. Diese zeigen unter anderem die Vielschichtigkeit von Zielformulierungen mit auf und widerspiegeln die Komplexität des Prozesses.

In der praktischen Beratung stehen die professionelle Anwendung und die Beachtung der oben genannten Zielformulierungskriterien im Vordergrund. Zu wissen, mit welchen theoretischen Grundlagen und Basistheorien diese verknüpft werden können, ist von grossem Wert in der Arbeit mit Zielen an sich und wirkt unterstützend im individuellen Beratungsprofil. Es ermöglicht ein anderes Verständnis oder eine andere Gewichtung der einzelnen Punkte. Zu wissen, weshalb etwas wichtig ist, kann für die Beraterin bedeutsam sein.

Nachdem sich die beiden ersten Punkte des Kapitels dem Begriff ‚Ziel‘ und der genaueren Einordnung und Betrachtung der Kriterien gewidmet haben, wird in den folgenden zwei Punkten der Fokus auf die Zielvisualisierung gelegt und darin werden die relevanten Aspekte hinsichtlich der Zielvisualisierungsmethoden betrachtet. In den Punkten 4.1.3 und 4.1.4 ist somit die Bearbeitung der zweiten Unterfrage der MAS Thesis wiederzufinden.

4.1.3 Relevante Kriterien aus der Zielsetzungstheorie und den Motto-Zielen des ZRM hinsichtlich der externalisierenden Zielvisualisierung

In den Kapiteln 2.1.1 und 2.1.2 werden die theoretischen Grundlagen zu der Zielsetzungstheorie und den Motto-Zielen des Zürcher Ressourcen Modells ZRM erläutert. An dieser Stelle gilt es, darauf zurückzugreifen und wichtige Kriterien aus den beiden Zieltheorien hinsichtlich der externalisierenden Zielvisualisierung und allgemein in der Arbeit mit Zielen in der Beratung zusammenfassend zu benennen und einzelne Aspekte etwas genauer zu betrachten.

Wie bereits im vorgängigen Kapitelabschnitt 4.1.2 sichtbar wurde, spielt die Zielsetzungstheorie von Locke und Latham eine gewichtige Rolle in den Zielformulierungskriterien des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes. Wie Wegge und Schmidt (vgl. 2009: 174) beschreiben, sind darin

die Kernpunkte der Zielsetzungstheorie, dass Ziele hoch, im Sinne von anforderungsreich, und zudem möglichst spezifisch (SMART) definiert sein sollten, von besonderer Wichtigkeit. Auch die Stärke der Zielbindung wird in der Zielsetzungstheorie von Bipp und Kleinbeck (vgl. 2005: 153f) als wichtiger Parameter hinsichtlich Zielerreichung beschrieben, welcher bei Rückschlägen im Prozess unterstützend wirkt, dass das Ziel dennoch weiterverfolgt wird. Die Zielsetzungstheorie eignet sich für konkrete und spezifische Ziele, welche auf der Ergebnis- oder Verhaltensebene angesiedelt sind, also für die konkrete Umsetzung und Planung der nächsten Schritte. Diese drei Aspekte der Zielsetzungstheorie nach Locke und Latham sind aus systemisch-lösungsorientierter Sicht von grossem Wert. Wie in der Zielsetzungstheorie beschrieben, spielt die konkrete Ausformulierung der nächsten kleinen Schritte im systemisch-lösungsorientierten Beratungsprozess, wie das Formulieren von bedeutsamen Zielen, parallel zur Zielbindung für den Klienten eine grosse Rolle. Diese Aspekte sind für die konkrete Zielformulierung von Bedeutung und als Grundlage hinsichtlich Zielvisualisierungen zu beachten. Aus diesen Punkten resultiert hinsichtlich Zielvisualisierung die Wichtigkeit, dass in der Visualisierung darauf geachtet oder der Klient dahingehend begleitet wird, die Visualisierung möglichst konkret zu gestalten und darzustellen.

Wie bereits in Kapitel 2.1.2 formuliert, werden ergänzend zur Zielsetzungstheorie die Motto-Ziele des Zürcher Ressourcen Modells ZRM betrachtet, in welchen die Bild-Welt im Zusammenhang mit Zielen eine bedeutende Rolle spielt. Storch (vgl. 2013: 247) formuliert deutlich, dass der Einbezug von Bildern und Visualisierungen die Ressourcen²⁹ und die Bedeutsamkeit eines Zieles für den Klienten deutlich unterstützen. Mit Visualisierungen können somit Ziele bearbeitet werden, welche im ersten Moment für die Klientin noch nicht klar ausformulierbar und eher auf der Haltungsebene einzuordnen sind und somit noch nicht konkret und spezifisch, wie dies in der Zielsetzungstheorie anzutreffen ist, visualisiert oder ausformuliert werden können. Somit scheint dieser Aspekt der Motto-Ziele des Zürcher Ressourcen Modells ZRM bedeutsam und unterstreicht die Wichtigkeit von Zielvisualisierungen, da in der systemisch-lösungsorientierten Beratung von dem Klienten Ziele durchaus nicht immer auf Anhieb klar formuliert werden können. Dieser Aspekt und die Bedeutung wird klar unterstrichen durch die Ausführungen der PSI-Theorie von Kuhl (vgl. Storch/Krause 2017: 22f; Storch 2013: 248; Storch 2011: 190) und die Multiple Code Theory nach Bucci (vgl. Storch 2011: 195f). Darin sind die wichtigen Aspekte, dass durch Visualisierungen das Extensionsgedächtnis EG (unbewusst³⁰, intrinsisch,

²⁹ Der Begriff Ressourcen ist im ZRM als neurobiologischer Begriff zu verstehen. Das heisst, als Ressourcen werden positive Erfahrungen, welche eine Person im Verlaufe ihres Lebens abgespeichert hat, benannt (s. Kapitel 2.1.2). Im Gegenzug dazu wird der Begriff im systemisch-lösungsorientierten Ansatz umfassender deklariert und umfasst die im ZRM benannten 'sozialen Unterstützer'. Im weiteren Verlauf dieser Arbeit umfasst der Begriff Ressourcen sowohl die inneren, wie die äusseren Aspekte des Begriffes.

³⁰ Der Begriff des 'unbewussten' ist im systemisch-lösungsorientierten Ansatz nicht verankert. In dieser MAS Thesis wird dieser Begriff im Rahmen des ZRM als tieferliegend, intrinsisch, ganzheitlicher zu verstehen und es wird nicht explizit der Begriff des 'unbewussten' aus der Psychoanalyse angesprochen.

ganzheitlich) und somit tieferliegende Hirnbereiche angesprochen werden, klar ersichtlich. Weiter wird als wichtiger Aspekt die Abgleichung des Intentionsgedächtnisses IG (bewusst, verbal, analytisch) mit dem Extensionsgedächtnis EG durch den daraus resultierenden Einbezug von Bauchgefühl und Verstand berücksichtigt. Bilder und Visualisierungen spielen somit im ZRM eine zentrale Rolle, um unbewusste Elemente und verbale, bewusste Vorgänge miteinander zu verbinden. Um dies bestmöglich zu nutzen, müssen Ziele mit starken Bildern verknüpft werden. Die aus den Theorien resultierenden Erkenntnisse bilden wichtige Aspekte hinsichtlich der Arbeit mit Zielvisualisierungen.

Was in der systemisch-lösungsorientierten Beratung durchaus angestrebt werden möchte, nämlich dass Ziele bedeutsam sind für den Klienten, lässt sich durch den Einsatz von Bildern und Visualisierungen in der Beratung fördern. Dadurch, dass Visualisierungen das Extensionsgedächtnis EG ansprechen, durch das konkrete und theoretisch basierte Verbinden von Visualisieren und Verbalisieren und durch den Einbezug des Bauchgefühls wird die systemisch-lösungsorientierte Arbeit um ein Element bereichert, welches die Möglichkeit zu mehr Ganzheitlichkeit in der Arbeit mit Zielen bietet. Obschon im systemisch-lösungsorientierten Ansatz die Begrifflichkeit ‚unbewusst‘ nicht geläufig ist, lässt sich daraus ableiten, dass durch den Einsatz von Zielvisualisierungen die Möglichkeit gegeben ist, mehr Ressourcen der Klientin sichtbar zu machen. Dies wiederum entspricht deutlich einem Hauptziel der systemisch-lösungsorientierten Beratung.

Die beiden Theorien, die Zielsetzungstheorie und die Motto-Ziele des Zürcher Ressourcen Modells ZRM, liefern bedeutsame Aspekte hinsichtlich der Kriterienarbeit für Zielvisualisierungsmethoden. Es lassen sich folgende wichtige Aspekte für die weitere Bearbeitung festhalten:

Wichtige Aspekte aus Zielsetzungstheorie und Motto-Zielen des ZRM:

- Konkret bildhafte Darstellung
- Berücksichtigung der pos. Zielgefühle
- Visualisierung spricht unterschiedliche Bereiche ganzheitlicher an.
- Sichtbarmachen von möglichen Ressourcen aus unterschiedlichen und unbewussten Quellen (IG/EG).
- Berücksichtigt unterschiedliche Ebenen von Zielen

Abbildung 4: Eigene Zusammenstellung der relevanten Aspekte aus der Zielsetzungstheorie und den Motto-Zielen des Zürcher Ressourcen Modells ZRM hinsichtlich der Erarbeitung der Kriterien für die Auswahl der Zielvisualisierungsmethoden

Die oben benannten Aspekte werden nun ergänzt durch zentrale Aspekte aus der Hirnforschung und der Motivationspsychologie.

4.1.4 Relevante Kriterien aus der Hirnforschung und der Motivationspsychologie hinsichtlich der externalisierenden Zielvisualisierung

„Ziele fokussieren gedachte, erwünschte zukünftige Zustände“, so der erste Teil der Definition von ‚Ziel‘ als Begriff. Wie in den Abschnitten zum Thema Externalisierung erläutert wurde, ist das nach-aussen-Tragen und Veranschaulichen von genau diesen inneren Zuständen, oder in diesem Fall Zielen, in der Beratung von Bedeutung.

In der systemisch-lösungsorientierten Beratung wird die Externalisierung oft auf der sprachlichen Ebene gemacht. Nach den Ausführungen in den Kapiteln 3.3 und 3.4 kann davon ausgegangen werden, dass der positive Effekt des Externalisierens, wie ihn zum Beispiel Berg und De Shazer (1993: 146f) auf der sprachlichen Ebene beschreiben, durch nicht rein sprachliche visualisierende Elemente noch verstärkt werden kann. Diese Annahme wird durch einige relevante Aspekte aus dem Bereich der Motivationspsychologie und der Hirnforschung unterstrichen.

Die Hirnforschung unterstreicht die bereits oben im Zusammenhang mit dem ZRM erwähnte Annahme, dass mit dem Einbezug von Bildern und Visualisierungen in der Beratung mehr Hirnregionen, zum Beispiel das tieferliegende Erfahrungsgedächtnis des limbischen Systems, welches unser Verhalten steuert (vgl. Roth/Ryba 2016: 224), angesprochen werden und somit der Entwicklungsprozess positiv unterstützt werden kann, was laut Ebel (vgl. 2012: 102f) und Beaulieu (vgl. 2011: 275f) eindeutig wissenschaftlich nachgewiesen werden konnte. Der Aspekt, dass Visualisierungen entsprechend positive Gefühle auslösen können, vor dem Hintergrund, dass das Hirn laut Johannsen und Leipoldt (vgl. 2016: 150) keinen Unterschied zwischen real Erlebtem und Visualisiertem macht, wird die Kraft von Zielvisualisierungen deutlich sichtbar und der Nutzen in der Beratung für den Entwicklungsprozess eines Klienten bedeutend. Gerade in der systemisch-lösungsorientierten Beratung, in welcher der Prozess in Richtung Zukunft und Ressourcengerichtetheit eine grosse Rolle spielt, sind diese Aspekte bedeutend und von Nutzen. Wie bereits in den Ausführungen zum ZRM erwähnt, beschreibt die Hirnforschung, dass durch Zielvisualisierungsmethoden neuronale Verbindungen im Gehirn, welche auf unbewusster Ebene liegen, erreicht und für das Auge sichtbar gemacht werden können. Darin hat allerdings der Zeitaspekt eine wichtige Bedeutung, da es laut der Hirnforschung Zeit braucht, um das Gehirn in eine handlungswirksame Stimmung zu versetzen. Gerade der Zeitaspekt spielt auch in der systemisch-lösungsorientierten Beratung in dem Sinne eine Rolle, dass der Klient das Tempo des Prozesses bestimmt und nicht von aussen vorgegeben wird, was den Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden und die damit zusammenhängende Kraft begünstigen würde.

Die Motivation hinsichtlich der Zielerreichung und des ‚Dranbleibens‘ wurde bereits aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet (z.B. in der Zielsetzungstheorie mit der Zielbindung). In der Hirnforschung wird dieser Punkt erneut aufgegriffen und der aus den von Roth (vgl. 2017: 299) genannten wissenschaftlichen Untersuchungen resultierende Aspekt, dass die durch Zielvisualisierungen ausgelösten positiven Gefühle motivierend wirken und die Motivation sogar gesteigert werden kann, ist für die systemisch-lösungsorientierte Beratung von Relevanz. Ein wichtiger Aspekt, welcher in der systemisch-lösungsorientierten Beratung Beachtung finden sollte, ist die wissenschaftlich fundierte Erkenntnis, dass Ziele und die darin enthaltenen möglichen Stolpersteine einer Realitätsprüfung unterzogen werden sollten, um laut Oettingen und Gollwitzer (vgl. 2002: 57f) noch motivierender wirken zu können. Dieser Aspekt ist hinsichtlich der Erarbeitung der Kriterien zur Auswahl von Zielvisualisierungsmethoden zu berücksichtigen, indem die Methoden die Möglichkeit bieten sollten, den Weg in Richtung Ziel mit einzubeziehen, sprich, den Weg oder einzelne Elemente daraus zu visualisieren.

Die Hirnforschung und die Motivationspsychologie liefern weitere bedeutsame Aspekte hinsichtlich der Kriterienerarbeitung für Zielvisualisierungsmethoden. Zusammenfassend lassen sich folgende wichtige Aspekte für die weitere Bearbeitung zusammenfassen:

Wichtige Aspekte aus Hirnforschung und Motivationspsychologie:

- Visualisierungen lösen positive Substanzen aus im Gehirn, was zusätzlich motivierend wirkt.
- Es werden mehr und tieferliegende Hirnregionen angesprochen (Erfahrungsgedächtnis, welches das Verhalten steuert) und Ressourcen daraus können genutzt werden.
- Das Hirn unterscheidet nicht zwischen real Erlebtem und Visualisiertem.
- Der Weg in Richtung Ziel und mögliche Stolpersteine sollten zusätzlich visualisiert werden, was motivierend wirkt.
- Es braucht Zeit, um das Gehirn in eine handlungswirksame Stimmung zu versetzen.

Abbildung 5: Eigene Zusammenstellung der relevanten Aspekte aus der Hirnforschung und der Motivationspsychologie hinsichtlich der Erarbeitung der Kriterien für die Auswahl der Zielvisualisierungsmethoden

4.2 Handlungsorientierte Kriterien für die Methodenauswahl

Dass die Möglichkeit der externalisierenden Zielvisualisierung von grossem Wert und grosser Bedeutung für den individuellen Prozess einer Klientin in der Beratung ist, wurde aus den

theoretischen Grundlagen sichtbar. Weiter lassen sich aus der obigen Zusammenführung der Basistheorien, der Grundlagen zur Zielvisualisierung und der Verknüpfung mit dem systemisch-lösungsorientierten Ansatz wichtige Aspekte herleiten, welche es bei der Auswahl von Zielvisualisierungsmethoden zu beachten gilt.

Folgende Kriterien sollten bei der Auswahl von Zielvisualisierungsmethoden berücksichtigt werden:

A. Visualisierung des Zieles

Das Ziel soll individuell und konkret bildlich dargestellt, visualisiert werden können. Dadurch können innere Bilder im Aussen sichtbar gemacht werden. Zielwünsche oder Zustände werden konkret visualisiert. Die Eigenschaft des Gehirns, dass es nicht zwischen Realem und Visualisiertem unterscheidet, wird genutzt und im Sinne von ‚so tun als ob‘ besteht im Gehirn die Möglichkeit von neuen neuronalen Verbindungen. Die Zielvisualisierungsmethode sollte demnach so beschaffen sein, dass mit Materialien, Gegenständen, Stiften etc. Zielzustände sichtbar gemacht werden können.

B. Positive Gefühle verankern

Um die Zielbindung und dadurch die Motivation zu stärken, ist es bedeutsam, in der Zielvisualisierung die positiven Gefühle hinsichtlich des Zielzustandes in visualisierter Form zu verankern. Dadurch wird der Aspekt aus dem ZRM, das Abgleichen des IG und des EG, miteinbezogen und eventuelle negative Gefühle bezüglich des Zieles werden aufgedeckt. Die Zielvisualisierungsmethode soll daher die Möglichkeit beinhalten, die Gefühle hinsichtlich des Zielzustandes darzustellen.

C. Weg in Richtung Ziel miteinbeziehen

Ein wichtiger Punkt im Anschluss an die externalisierende Zielvisualisierung ist, dass diese einer Realitätsprüfung unterzogen wird. Die Motivationspsychologie zeigt auf, dass dadurch die Motivation gesteigert werden kann. Deshalb soll bei der Auswahl der Zielvisualisierungsmethoden darauf geachtet werden, dass die Möglichkeit besteht, in gleicher oder ähnlicher Form den Weg, die nächsten Schritte, die darin enthaltenen Stolpersteine und die entsprechenden Lösungsmethoden visualisieren zu können. Dies stärkt die Selbstwirksamkeit der Klientin und dies laut Forschungsergebnissen wiederum die Motivation, ein Ziel auch bei möglicherweise auftretenden Schwierigkeiten weiterzuverfolgen.

D. Zeit – Zielvisualisierung wirken lassen

Um das Gehirn in eine handlungswirksame Stimmung zu versetzen, braucht es eine gewisse Zeit. Zeit, um im besten Falle neue neuronale Verbindungen zu bahnen. Wie in den Grundlagen zum Zielfindungsprozess beschrieben, braucht der Prozess einige Zeit

und vorschnelle Zielfindungen oder Lösungen sind längerfristig wenig wirksam. Somit ist es wichtig, bei der Auswahl von Zielvisualisierungsmethoden darauf zu achten, dass genügend Zeit und Raum zur Visualisierung zur Verfügung steht.

Nach Möglichkeit würde es den Prozess und die Motivation unterstützen, wenn der Klient die externalisierende Zielvisualisierung im Anschluss an die Beratungssequenz mitnehmen könnte.

E. „Bleib einfach“ (Walter/Peller 2015: 58)

Als tragender Leitsatz hinsichtlich der Methodenauswahl sollte der eingangs in Kapitel 1.3 benannte Leitsatz des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes beachtet werden. In den Ausführungen bezüglich der Hirnforschung, der Zielsetzungstheorie und der Motto-Ziele des Zürcher Ressourcen Modells sind unter anderem immer wieder die Punkte klar, konkret, spezifisch, eindeutige Bilder, bedeutsam für den Klienten und Klientin soll selber Ziel erschaffen zu finden, welche wie oben aufgezeigt in den eindeutig und wohlformulierten Zielen des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes wiederzufinden sind. Daher ist in der Methodenauswahl dieser Punkt als Kriterium hinsichtlich der Auswahl der Zielvisualisierungsmethoden von Wichtigkeit. Die Zielvisualisierungsmethoden sollen demnach nicht zu komplex aufgebaut sein und die Herangehensweise und die Umsetzung in der Beratung dadurch unnötig erschweren oder sogar verunmöglichen. „Bleib einfach“ (ebd.: 58) ist in der Methodenauswahl als Grundsatz hinsichtlich der Komplexität der Methode wie auch hinsichtlich der benötigten Materialien zu verstehen.

Diese fünf Kriterien sind bei der Auswahl von Zielvisualisierungsmethoden zu berücksichtigen. Sie beziehen sich auf den nicht rein sprachlichen, externalisierenden Teil der Zielvisualisierung.

Als erweiterte Anmerkung ist an dieser Stelle wichtig, dass im Anschluss oder parallel zur kreativen externalisierenden Zielvisualisierung die eindeutige und starke Visualisierung durch eine treffende Wortwahl und Zielformulierung von dem Klienten ausformuliert wird. Darin kommen die Kriterien der eindeutigen und wohlformulierten Ziele des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes zum Tragen und stärken, wie oben ersichtlich wurde, unter anderem die Motivation hinsichtlich Zielerreichung.

Wie mehrfach erwähnt, ist die Kompetenz der Beraterin, den nicht rein sprachlichen, externalisierenden Zielvisualisierungsprozess mit den systemisch-lösungsorientierten Fragestellungen und der wertschätzenden Grundhaltung zu begleiten, von gleichem Wert und in keinem Fall einander ausschliessend zu betrachten.

5 Besonderheit der Zielvisualisierung

Hinsichtlich der Hauptfragestellung und der dritten Unterfrage dieser MAS Thesis gilt es in diesem Kapitel, die Besonderheiten der Zielvisualisierung bezüglich Pflichtkontext etwas genauer zu betrachten. Vorgehend wurden die Kriterien hinsichtlich der Auswahl der Zielvisualisierungsmethoden vorgestellt ohne Bezug zum kontextuellen Rahmen. Dies wird an dieser Stelle nachgeholt und die externalisierende Zielvisualisierung wird im Pflichtkontext eingehender betrachtet. Darin werden die wichtigsten Punkte aus dem Kapitel 2.4 bezüglich des Pflichtkontextes herbeigezogen und mit den handlungsorientierten Kriterien verknüpft, um herauszufinden, ob sich daraus resultierend spezifische Aspekte ergeben, welche bei dem Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden im Pflichtkontext beachtet werden sollten.

5.1 Zielvisualisierung im Pflichtkontext

Wie im freiwilligen Kontext spielt auch im Pflichtkontext der Zielfindungsprozess eine bedeutende Rolle. Da der freiwillige Kontext im Allgemeinen unbelasteter betrachtet wird, scheint an dieser Stelle die genauere Betrachtung des Pflichtkontextes hinsichtlich des Einsatzes von Zielvisualisierungsmethoden bedeutsam, gerade da nach Gumpinger (vgl. 2001: 12) die Meinung weit verbreitet ist, dass die Beratung im Pflichtkontext ‚die schwierigste‘ ist.

Im Kapitel 2.4 wurden die Besonderheiten des Pflichtkontextes genauer betrachtet, wichtige Punkte benannt und anschliessend mit der systemisch-lösungsorientierten Sichtweise ergänzt. Daraus resultiert die Erkenntnis, dass der systemisch-lösungsorientierte Ansatz einige Punkte, welche zum Beispiel Klug und Zobrist nennen (vgl. 2016: 88f), oder Erkenntnisse aus der Forschung, welche Trotter (vgl. 2001: 122f) hinsichtlich der Arbeit mit Pflichtklienten nennt, als Grundlage oder Grundhaltung in der Beratung gegenüber der Klientin bereits beinhaltet. Sei dies das Verstärken von Positivem oder die Suche nach Ressourcen, welche sich in der Forschung als wirksam im Umgang mit Pflichtklienten erwiesen haben, um zwei Beispiele zu nennen.

Daher gilt an dieser Stelle der Leitgedanke und die systemisch-lösungsorientierte Grundannahme von Walter und Peller (2015: 38) als wegweisend:

„KlientInnen sind immer kooperativ. Sie zeigen uns ihre Überzeugung, wie Änderung eintreten kann. Wenn wir ihr Denken und Handeln zutreffend verstehen, ist Kooperieren unvermeidlich.“

In den Ausführungen zum Pflichtkontext lassen sich einige wichtige Punkte finden, welche im Zielfindungsprozess und dem Einsatz von externalisierenden Zielvisualisierungsmethoden Beachtung finden sollen. Die wichtigsten Punkte, welche nicht explizit auf der Gesprächs- oder verbalen Ebene angesiedelt sind und relevant in Bezug zur Zielvisualisierung scheinen, werden an dieser Stelle erläutert.

In der Reaktanz-Theorie sind Hinweise zu finden, welche für den Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden im Pflichtkontext von Bedeutung sind. Nebst dem, dass die Reaktanz als normale Reaktion betrachtet, kleine Schritte geplant und die Aufmerksamkeit auf die Situation und nicht die Person gelenkt werden soll, sollte beim Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden darauf geachtet werden, dass eine freie Wahl- oder Entscheidungsmöglichkeit im Einsatz oder in der Umsetzung gewährleistet werden kann. Dies daher, da bei der Reaktanz-Theorie davon ausgegangen wird, dass die Reaktanz eine normale Reaktion ist, wenn ein Klient das Gefühl hat, sein freier Wille werde bedroht. Ergänzend dazu benennen Klug und Zobrist (vgl. 2016: 88f) als wichtigen und motivationsfördernden Punkt in der Beratung mit Pflichtklienten, dass die Autonomie gewahrt werden soll.

Als weiterer zentraler Punkt scheint die Erkenntnis aus der Forschung bezüglich Wirksamkeit im Pflichtkontext wichtig, dass es von Bedeutung ist für die Motivationslage einer Klientin, dass sie die Ziele selber (mit)entwickeln kann (vgl. Trotter 2001: 125), eine gemeinsame Zielfindung und im besten Fall eine motivierende Beziehung zwischen Klient und Beraterin in der Beratung mit Pflichtklienten angestrebt wird. Darin wird weiter die Wichtigkeit der positiven Zielformulierung betont, um positive Gefühle und Ressourcen hinsichtlich der Zielerreichung zu aktivieren. Im Rahmen des systemisch-lösungsorientierten Kontextes wird darauf hingewiesen, dass es im Pflichtkontext nicht darum geht, Widerstand abzubauen, sondern darum, mit lösungsorientierten Ohren zuzuhören und, was relevant ist hinsichtlich externalisierenden Zielvisualisierungen, dass das Schaffen von neuen oder anderen Möglichkeiten im Zentrum steht (vgl. De Jong/Berg 2018: 126), was Hoffnung und Zuversicht generieren kann.

5.2 Fazit und mögliche Handlungsempfehlungen

Zusammenfassend können hinsichtlich der externalisierenden Zielvisualisierung ein paar Aspekte als wichtig in der Beratung mit Pflichtklienten benannt werden. Dies klar basierend auf dem Hintergrund der systemisch-lösungsorientierten Grundhaltungen, einer klaren Rollenklärung und unter Berücksichtigung des rechtlichen Rahmens, in welchem sich die Beratung bewegt.

Folgende Punkte lassen sich zusammenfassend als Handlungsempfehlungen hinsichtlich des Einsatzes von externalisierenden Zielvisualisierungsmethoden im Pflichtkontext benennen:

Handlungsempfehlungen hinsichtlich des Einsatzes von Zielvisualisierungsmethoden im Pflichtkontext:

- Verstärken von Positivem und die Suche nach Ressourcen
- Kleine, konkrete Schritte berücksichtigen
- Aufmerksamkeit auf die Situation und nicht auf die Person lenken
- Freie Wahl und Autonomie wahren
- Klient kann Ziele selber (mit)entwickeln
- Schaffen von neuen Möglichkeiten
- Aufbau einer funktionierenden und motivierenden Beziehung in der Beratung

Abbildung 6: Eigene Zusammenstellung der möglichen Handlungsempfehlungen hinsichtlich des Einsatzes von Zielvisualisierungsmethoden im Pflichtkontext

Werden nun die fünf handlungsorientierten Kriterien im Pflichtkontext betrachtet, lassen sich die wichtigen oben genannten Punkte folgendermassen integrieren.

A. Visualisierung der Ziele

Darin besteht die Möglichkeit, dass der Klient in seiner aktuellen, individuellen Lage ernst genommen wird. Durch das Visualisieren seiner Ziele kann die Aufmerksamkeit auf die Situation und nicht explizit auf seine Person gerichtet werden, was in der Arbeit mit Pflichtklienten als wirksam erachtet wird. Weiter können in der Visualisierung neue Möglichkeiten von der Klientin selbst geschaffen werden und es geht nicht darum, den Widerstand abzubauen. Als wichtiger Punkt wird durch die freie Zielvisualisierung die Autonomie des Klienten gewahrt und er kann frei wählen, was und wie er etwas gestaltet.

B. Positive Gefühle verankern

Wie die Forschungsergebnisse bezüglich Wirksamkeit in der Arbeit mit Pflichtklienten aufzeigen konnten, können in diesem zweiten handlungsorientierten Kriterium hinsichtlich Zielvisualisierung die positiven Gefühle oder Situationen sichtbar gemacht werden, was wiederum motivationsfördernd wirken kann.

C. Weg in Richtung Ziel miteinbeziehen

In der Beratung mit Pflichtklientinnen hat sich im Umgang mit der Reaktanz als wirksam erwiesen, wenn die Ziele in kleine Schritte unterteilt werden. Dieser Anhaltspunkt wird in diesem dritten handlungsorientierten Kriterium aufgegriffen, indem nicht nur das Ziel an

sich visualisiert, sondern der ganze Prozess und Weg in Richtung Ziel mit einbezogen und visualisiert werden kann. Dies kann das Visualisieren von nächsten kleinen Schritten beinhalten.

D. Zeit – Zielvisualisierung wirken lassen

Als wichtiger Punkt in der Zusammenarbeit im Pflichtkontext wird der Aufbau einer funktionierenden, motivierenden Beziehung zwischen Klienten und Beraterin genannt. Darin scheint es wichtig zu sein, dass der Faktor Zeit nicht nur hinsichtlich des Gehirns eine wichtige Rolle spielt, sondern auch auf den Beziehungsaufbau in der Beratung Auswirkungen haben kann.

E. „Bleib einfach“ (Walter/Peller 2015: 58)

Dieser letzte Punkt kann in Bezug zum Pflichtkontext verstanden werden als Integration der Grundsätze, dass im Pflichtkontext die Transparenz und die Rollenklarheit von grosser Wichtigkeit ist. Dies im Sinne von 'Einfach und klar bleiben' hinsichtlich Rolle und klar, konkret und spezifisch in den Visualisierungen.

Aus der Zusammenführung der handlungsorientierten Kriterien und den Handlungsempfehlungen für den Pflichtkontext hinsichtlich des Einsatzes von Zielvisualisierungsmethoden lässt sich erkennen, dass beim Anwenden der handlungsorientierten und kriteriengeleiteten Auswahl und dem Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden grundsätzlich bereits viele der empfohlenen Punkte für den Pflichtkontext berücksichtigt werden. Dies spricht deutlich dafür, dass die Zielvisualisierungsmethoden auch im Pflichtkontext genutzt werden können. Trotzdem sind in der Beratung mit Pflichtklientinnen bei der Auswahl und dem Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden die entsprechenden Aspekte und Handlungsempfehlungen zu kennen und explizit zu berücksichtigen, um den Widerstand, die Reaktanz nicht zu verstärken.

6 Handlungsorientierte und kriteriengeleitete Methodenauswahl

Im vierten und fünften Kapitel wurden die Grundlagen hinsichtlich der Kriterienauswahl zusammengeführt, woraus 5 handlungsorientierte Kriterien resultierten und die Besonderheiten der Zielvisualisierungen im Pflichtkontext etwas genauer betrachtet wurden. Diese Aspekte gilt es nun konkret einzusetzen und die Auswahl der Zielvisualisierungsmethoden, kriteriengeleitet vorzustellen. Bevor die Methoden im zweiten Punkt des Kapitels 6.2 vorgestellt werden, gilt es, vorbereitend in Punkt 6.1 zum einen das Methodenrepertoire etwas genauer zu definieren und zum anderen wo notwendig einzugrenzen.

6.1 Ausgangslage und Eingrenzung hinsichtlich Methodenauswahl

Wie in Kapitel 2.3 beschrieben, wird der Begriff Visualisieren in dieser MAS Thesis als ‚veranschaulichen, optisch darstellen‘ verstanden. Dies beinhaltet allerdings nicht alleine das Resultat, sondern den gesamten Zielvisualisierungsprozess. Als Grundlage wird davon ausgegangen, dass das Ziel vom Klienten selbst oder aber von der Beraterin, parallel zu den Schilderungen des Klienten, visualisiert werden kann. Diese Möglichkeit des Perspektivenwechsels wird als eine Möglichkeit mit aufgezeigt.

Die einzelnen Zielvisualisierungsmethoden wurden anhand der in Kapitel 4.2 benannten fünf handlungsorientierten Kriterien ausgesucht. Mit der Methodenauswahl soll exemplarisch aufgezeigt werden, dass es unzählige kreative Möglichkeiten in der Auswahl von Zielvisualisierungsmethoden gibt. Mit Sicherheit lassen sich weitere Zielvisualisierungsmethoden finden, welche auf den fünf benannten handlungsorientierten Kriterien basieren. Somit sind die benannten sechs Zielvisualisierungsmethoden in keinem Fall als abschliessende Auflistung zu verstehen.

In Kapitel 3.2.2 wurden bereits einige Möglichkeiten und Herangehensweisen der Zielvisualisierung beispielhaft genannt. Diese MAS Thesis bedient sich in der Auswahl der Methoden aus dem Repertoire des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes und angrenzenden Bereichen (z.B. aus der Systemberatung). Diese Methoden sind zum einen passend hinsichtlich der handlungsorientierten Kriterien, was in den Ausführungen weiter unten ersichtlich wird. Zum anderen beziehen sich zum Beispiel die in Kapitel 3.2.2 benannten Methoden aus der spiel- und kunstorientierten Dezentrierung vertiefter auf den Körper, Körperelemente und die unterschiedlichen Sinneskanäle. Da diese Punkte in dieser Arbeit nicht gebührend behandelt und grundlegend erarbeitet werden, konnten sie als Konsequenz in der Auswahl nicht berücksichtigt werden.

Weiter werden die Möglichkeiten der digitalen Medien in Kapitel 3.2.2 genannt. Diese könnten unzählige Möglichkeiten der Zielvisualisierung bieten, wie dies zum Beispiel Kauffeld (vgl. 2010) beschreibt. Da dieses grosse Medium in dieser MAS Thesis nicht eingehender thematisiert und erarbeitet wird, werden die dahingehenden Möglichkeiten in der Methodenauswahl parallel zu den Themen Körper und Einbezug der Sinne nicht weiter berücksichtigt. Weiter werden die

Möglichkeiten der digitalen Zielvisualisierungsmöglichkeiten nicht weiter thematisiert, da sie dem letzten handlungsorientierten Kriterium „Bleib einfach“ (Walter/Peller 2015: 58) auf den ersten Blick etwas zu widersprechen scheinen. Ob und in welcher Form dies stimmt, wäre weiterführend zu prüfen.

6.2. Zusammenstellung der 6 ausgewählten Methoden

Als beispielhafte Darstellung möglicher Zielvisualisierungsmethoden, welche die in Kapitel 4.2 benannten handlungsorientierten Kriterien berücksichtigen, werden in diesem Kapitel sechs Methoden vorgestellt. Die Methoden werden als Zielvisualisierungsmethoden für den Einsatz in der Beratung beschrieben. Die darin wichtigen Kompetenzen der Beraterin hinsichtlich Methodenauswahl, Fragestellungen, Prozessbegleitung, Utilisation für den Prozess, Grundhaltung und somit adäquater Begleitung auf der verbalen Ebene, wird in der Darstellung der Zielvisualisierungsmethoden nicht im Detail berücksichtigt und ausgeführt³¹. Wie bereits an anderer Stelle erwähnt, wird dies als Kompetenz vorausgesetzt und steht hinsichtlich der Grundfragestellung dieser MAS Thesis nicht im Hauptfokus.

Die Grundlagen der vorgestellten Methoden und mögliche Literaturempfehlungen werden in den einzelnen Methodenbeschreibungen benannt. Die sechs Zielvisualisierungsmethoden werden alle hinsichtlich der gleichen Kriterien und Punkte dargestellt, was der einfachen Orientierung und dem möglichen Einsatz in der Beratungspraxis dienen soll. Die Einsatzmöglichkeiten und die ausgewählten Materialien sind individuell anzupassen. Weiter sind in den einzelnen Methoden Hinweise zu den fünf handlungsorientierten Kriterien (siehe Kapitel 4.2) zu finden und die Einsatzmöglichkeiten und ihre Grenzen werden wo notwendig benannt.

³¹ Weitere und wegleitende Ausführungen zur Umsetzung und dem Einsatz von kreativen, externalisierenden Methoden in der Beratung sind zum Beispiel in folgenden Buchempfehlungen zu finden: Vogt-Hillmann/Burr, (2005); Vogt (2016); Vogt-Hillmann/Burr (2009); Caby/Caby (2014 und 2013). Weitere Grundlagenliteratur des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes ist dem Literatur- und Quellenverzeichnis zu entnehmen.

6.2.1 Zielvisualisierungsmethode 1: Wunderbild

Wunderbild



Abbildung 7: Eigene Darstellung Wunderbild

Method:

Die Zielvisualisierung wird von dem Klienten in der Form eines Bildes gestaltet oder/und dargestellt. Dabei wählt die Klientin die Gestaltungstechnik (z.B. farbig malen oder zeichnen) frei nach Belieben aus.

Quelle:

Das Gestalten und Zeichnen wird in der Literatur des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes immer wieder benannt (vgl. Steiner/Berg 2005: 115f; Szabo/Berg 2017: 57f). Diese Methode wurde an dieser Stelle benutzt, im Kontext der Beratung mit Kindern, um das Ziel zu visualisieren. In Anlehnung an „Das Problem-Lösungs-Bild“ (Hirschberg 2010: 86), dem „Einen-Tag-nach-dem-Wunder-Bilder“ (Vogt-Hillmann/Burr 2009: 15f) und den Ausführungen u.a. von Szabo/Berg (vgl. 2017: 57f) wurde die Methode zur Zielvisualisierung ausgewählt.

Materialien:

Papier, unterschiedliche/farbige Stifte, Wasserfarben etc.

Handlungsorientierte Kriterien:

Mit dem Gestalten eines Wunderbildes werden alle fünf handlungsorientierten Kriterien, welche aus den Grundlagen als wichtig erscheinen, berücksichtigt. Positive Gefühle können gleich wie der Weg in Richtung Ziel verankert und miteinbezogen werden. Zum Beispiel können positive Gefühle spezifisch farblich auf dem Bild festgehalten werden. Das Ziel wird visualisiert und kann seine Wirkung entfalten, indem z.B. das Bild weiterbearbeitet oder betrachtet wird. Der Grundsatz, einfach zu bleiben, wird durchaus erfüllt, denn die Methode bedarf wenig Vorbereitung oder aufwändiger Materialien.

Beispiele möglicher Varianten:

- Die Zielbildvisualisierung kann als Idee auf vorbereiteter Vorlage (z.B. Umriss eines Körpers) gestaltet werden, falls ein leeres Papier als Rahmen zu offen erscheint.

- Je nach Situation und Motivation des Klienten für gestalterische Techniken kann die Zielbildvisualisierung einzig aus unterschiedlichen Formen und/oder Farben gestaltet werden (Eigene Ableitung in Anlehnung an Cartoon Feld 1: vgl. Vogt-Hillmann/Burr 2009: 23).
- In Anlehnung an die Schnörkeltechnik (vgl. Vogt 2016: 87f) kann auch diese Technik, die Klientin gestaltet ihr Zielbild ‚schnörkelnd‘, eingesetzt werden.

Weiterführende Gedanken hinsichtlich Kontext und Einsatz in der Beratung:

Hinsichtlich der Offenheit der Methode, sprich, dass kein bestimmtes Ziel oder Endresultat erwartet wird, dass die Technik, mit welcher das Bild gestaltet wird, vom Klienten selber bestimmt werden kann, kann die Methode durchaus kontextunabhängig zur Visualisierung von Zielen eingesetzt werden. Die Offenheit entspricht zum Beispiel dem Grundsatz in der Beratung mit Pflichtklientinnen, eine gewisse Wahl und Autonomie zu gewähren. Wie dieser Punkt werden auch die weiteren Punkte und Handlungsempfehlungen in der Beratung mit Pflichtklienten (z.B. Klient kann Ziel selber (mit)entwickeln, verstärken von Positivem) beim Einsatz dieser Zielvisualisierungsmethode berücksichtigt. Obschon die Zielvisualisierungsmethode die Handlungsempfehlungen in der Beratung mit Pflichtklientinnen berücksichtigt, lässt sich erahnen, dass je nach Stärke der Reaktanz und Stand der Beziehung zwischen Beraterin und Pflichtklient die Methode als zu herausfordernd oder sogar Widerstand aufbauend erlebt werden kann, wenn diese zu früh im Beratungsprozess eingesetzt wird.

Als Möglichkeiten können die oben erwähnten Varianten eingesetzt werden, wenn ein engerer Rahmen oder eine Vorgabe von Bedeutung erscheint (z.B. wenn eine Klientin ein leeres weißes Blatt zu blockieren scheint, sagt, dass er nicht gerne zeichnet, etc.). Die Einschätzung liegt im Ermessen und der Kompetenz der Beraterin, angemessen auf unterschiedliche Situationen reagieren zu können.

6.2.2 Zielvisualisierungsmethode 2: Systembrett

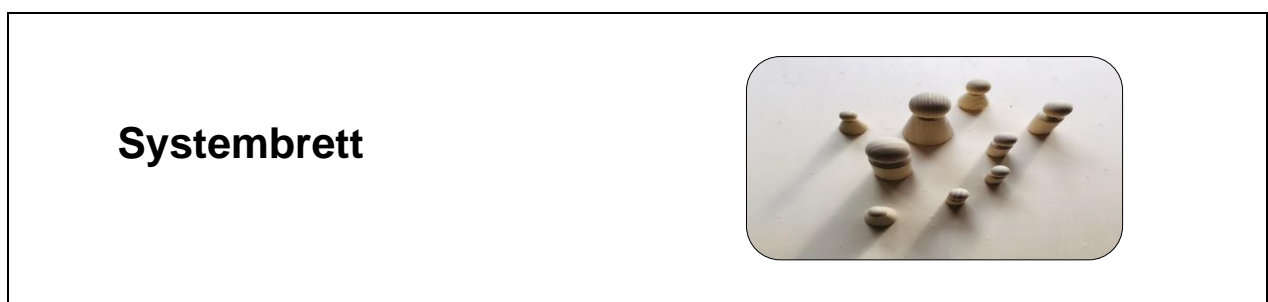


Abbildung 8: Eigene Darstellung Systembrett

Methode:

Ziele werden auf dem Systembrett visualisiert und können somit in dreidimensionaler Form dargestellt und betrachtet werden.

Quelle:

Die Methode stammt aus der klassischen Systemtherapie und wurde u.a. von Ludewig in den 1980er Jahren beschrieben (vgl. Caby/Caby 2016: 241f). Das Systembrett (auch Familienbrett oder Beziehungsbrett genannt) dient dazu, unterschiedliche Muster von Beziehungen oder Lösungen eines Problems aufzustellen und zu visualisieren. Genaue und weiterführende Einsatzmöglichkeiten sind im Buch von Breiner und Polt (2019) zu finden.

Materialien:

Klassisches Systembrett, unterschiedliche Figuren, Formen oder/und Gegenstände, Fotoapparat

Handlungsorientierte Kriterien:

Hinsichtlich der Überprüfung und der Integration der fünf handlungsorientierten Kriterien lässt sich ableiten, dass alle Kriterien in dieser Zielvisualisierungsmethode berücksichtigt werden. Das Ziel wie auch damit zusammenhängende positive Gefühle können mit Formen und Figuren auf dem Brett visualisiert werden. Der Weg in Richtung Ziel kann verändert und schrittweise im Beratungsprozess verändert werden. Der Klient kann sich darin als ‚selber handelnd‘ erleben und jeden Schritt selber gestalten. Der Aspekt der Zeit ist darin enthalten und das Tempo bestimmt die Klientin. Weiter erfüllt die Methode auch das letzte Kriterium, denn sie ist einfach und bedarf wenig Aufwand oder Vorbereitung.

Beispiele möglicher Varianten:

- Als vereinfachte Variante kann ein einfacher Rahmen, ein mit Klebeband markiertes Feld o.ä. benutzt werden.
- Als ergänzende Figuren können auch Tierfiguren (z.B. die Mikrotiere von Manfred Vogt Spiele Verlag) eingesetzt werden.

Weiterführende Gedanken hinsichtlich Kontext und Einsatz in der Beratung:

Falls der Klient keinen Bezug zu Farben oder Bildern zeigt, sehr unsicher oder abwehrend der Bildgestaltung gegenübersteht, scheint diese Methode zur Zielvisualisierung passender zu sein. Mit der Methode des Systembrettes können Ziele in dreidimensionaler Form visualisiert und im weiteren Verlauf des Beratungsprozesses auch aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden (z.B. durch Drehen des Brettes). Einzelne Schritte oder Visualisierungen können als Idee fotografisch festgehalten werden, um z.B. den Weg in Richtung Ziel prozesshaft zu bearbeiten und die einzelnen Schritte festzuhalten.

Hinsichtlich Pflichtkontext kann diese Methode eingesetzt werden, falls die Klientin sich dazu bereit erklärt und sich auf die Methode einlässt. Dabei ist sicherlich förderlich, dass die Methode dem Pflichtklienten die freie Wahl und Autonomie in der Aufstellung der Figuren lässt. Im wahrsten Sinne des Wortes kann die Pflichtklientin mit dieser Zielvisualisierungsmethode das

Ziel im Sinne von ‚etwas selber tun‘ (mit)gestalten, was wiederum motivationsfördernd wirken kann. Mit der Variante, dass statt den üblichen Figuren Tierfiguren oder einfache Formen verwendet werden können, kann die Aufmerksamkeit weiter weg von der Person auf die Situation gelenkt werden, was in der Beratung mit Pflichtklienten als Handlungsempfehlung berücksichtigt werden und mit Unterstützung z.B. von Tierfiguren oder Formen unterstützt werden kann.

6.2.3 Zielvisualisierungsmethode 3: Bildkarten

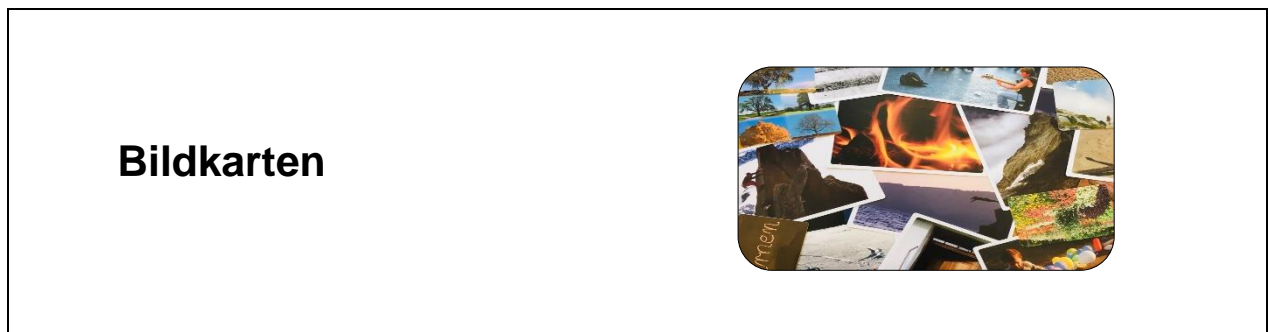


Abbildung 9: Eigene Darstellung Bildkarten

Methode:

Mit einer oder mehreren unterschiedlichen Bildkarten (z.B. gesammelte Postkarten, Bildkartensets) kann der Klient sein Ziel individuell visualisieren.

Quelle:

Die Methode wurde in Anlehnung an die Ausführungen und Ideen von Vogt (2016) und somit dem Repertoire des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes entnommen. Vogt beschreibt darin unterschiedliche und kreative Möglichkeiten, Ressourcen und Ziele mit Unterstützung von Bildern sichtbar zu machen.

Materialien:

Unterschiedliche Bildkartensets, gesammelte Postkarten, Leimstift, Schere, farbiges Papier, unterschiedliche Zeitschriften, Fotoapparat

Handlungsorientierte Kriterien:

Diese Zielvisualisierungsmethode erfüllt unter Berücksichtigung eines bestimmten Aspektes weitgehend die fünf handlungsorientierten Kriterien. Das Ziel kann mit einer oder mehreren Bildkarten visualisiert werden, positive Gefühle hinsichtlich Zielerreichung können verankert und der Weg in Richtung Ziel kann miteinbezogen oder nachträglich bearbeitet werden. Der Zeitaspekt sollte in der Zielvisualisierung sicherlich besonders beachtet werden, da die fertigen Bilder dazu verleiten können, schnell etwas auszusuchen. Wiederum wird das letzte, fünfte Kriterium erfüllt,

denn die Auswahl der eingesetzten Bilder kann beliebig und einfach erweitert und gesammelt werden ohne grossen finanziellen Aufwand.

Beispiele möglicher Varianten:

- Die ausgewählten Bilder können in Form einer Collage zu einem individuellen Zielbild zusammengeklebt werden. Dazu können farbiges Papier, Bilder aus Zeitschriften oder vieles mehr zur Verfügung gestellt werden.
- Als weitere Variante können unterschiedliche Therapiematerialien, z.B. die Figurenbilder oder die Familie Erdmann vom Manfred Vogt Spiele Verlag, eingesetzt werden, um mit Unterstützung der Vorlagen die Ziele zu visualisieren.

Weiterführende Gedanken hinsichtlich Kontext und Einsatz in der Beratung:

In der Beratung können Bildkarten unterschiedlich eingesetzt werden, so auch um Ziele zu visualisieren. Die Klientin kann selber entscheiden, ob ein Bild oder mehrere Bilder das Ziel visualisieren. Wie bei den handlungsorientierten Kriterien bereits erwähnt, ist dabei auf den Zeitaspekt zu achten. Genügend Zeit sollte dem Visualisierungsprozess eingeräumt werden. Da bei dieser Methode nicht im Vordergrund steht, etwas zu tun, könnte dies zu vorschnellen Visualisierungen verleiten, da ein Bild schnell ausgesucht ist. Somit ist die Kompetenz der Beraterin gefragt, diesen Prozess mit entsprechenden Fragen zu begleiten. Diesem Aspekt kann als Möglichkeit entgegengewirkt werden, wenn als Variante das Ziel in Form einer Collage mit unterschiedlichen Bildern visualisiert wird. Die Collage oder die Bilder können im weiteren Beratungsprozess beliebig erweitert werden, wenn z.B. der Weg in Richtung Ziel und nächste kleine Schritte bearbeitet werden. Um den Prozess und die Visualisierung festzuhalten, ist das Fotografieren der ausgewählten Bilder von Vorteil. Somit kann die Zielvisualisierung im weiteren Prozess genutzt werden.

Hinsichtlich des Einsatzes dieser Methode im Pflichtkontext kann als Überlegung miteinbezogen werden, dass es dem Klienten gerade bei noch etwas vager Motivation oder Beziehungsfestigkeit eventuell leichter fällt, ein Bild oder mehrere Bilder auszusuchen, als selber etwas zu gestalten. Dennoch werden u.a. die freie Wahl und die Autonomiebestrebungen der Klientin sowie das Schaffen von neuen Möglichkeiten berücksichtigt.

6.2.4 Zielvisualisierungsmethode 4: Knete, Formen und Skulpturen

Knete, Formen und Skulpturen



Abbildung 10: Eigene Darstellung Knete

Methode:

Mit Ton, Knete oder Fimo wird das Ziel von der Klientin als Form oder Skulptur externalisiert.

Quelle:

In Anlehnung an die Idee und die Ausführungen von Gross zum Einsatz von Knete in der Beratung wurde die Methode für den Einsatz bezüglich der Visualisierung von Zielen abgewandelt (vgl. Gross 2010: 179). Gross beschreibt darin, dass er z.B. Knete einsetzt, um das Problem zu externalisieren, oder wie er sagt, „auf den Tisch“ (Gross 2010: 179) zu bringen.

Materialien:

Ton, Fimo oder/und Knete in unterschiedlichen Farben, Unterlage, Fotoapparat

Handlungsorientierte Kriterien:

Beim Einsatz dieser Zielvisualisierungsmethode werden alle fünf handlungsorientierten Kriterien berücksichtigt. Das Ziel wird dreidimensional visualisiert, positive Gefühle hinsichtlich Ziel können verankert werden (z.B. mit bestimmter Farbe oder Form). Der Weg in Richtung Ziel kann miteinbezogen werden und dadurch, dass das Formen und Kneten etwas Zeit beansprucht, wird auch dieses Kriterium berücksichtigt. Als letzter Punkt ist auch das fünfte Kriterium gegeben beim Einsatz dieser Zielvisualisierungsmethode, nämlich dass es mit einfachen Mitteln und wenig Vorbereitungszeit ein- und umgesetzt werden kann.

Beispiele möglicher Varianten:

- Die Zielvisualisierung kann in Form von mehreren Figuren/Skulpturen gestaltet oder das Ziel in einem Element von der Klientin ganz individuell visualisiert werden.
- Falls die Vorgabe z.B. mit Knete zu offen erscheint, kann das Ziel als Variante auch in Formen und unterschiedlichen Farben visualisiert werden.

Weiterführende Gedanken hinsichtlich Kontext und Einsatz in der Beratung:

Beim Einsatz dieser Methode ist zu beachten, dass der Klient sich offen gegenüber kreativen Materialien zeigt und mit dieser Offenheit und dem Element etwas anzufangen weiss. Ansonsten kann als Variante die Anleitung dahingehend verändert werden, dass das Ziel aus unterschiedlichen Formen oder/und Farben z.B. mit Knete visualisiert wird. Wie in anderen Methoden ist es für den Prozess unterstützend, wenn z.B. Fotos von der Zielvisualisierung gemacht werden. Diese können dann zur weiteren Bearbeitung des Zieles in der Beratung genutzt werden, z.B. wenn der Weg in Richtung Ziel und die nächsten möglichen Schritte in Richtung Ziel weiterbearbeitet werden. Dies scheint gerade bei dieser Methode wichtig, da nicht beliebig viele Skulpturen oder Formen aufbewahrt oder von der Klientin transportiert und dennoch in Form von Fotos weiter genutzt werden können.

Wie bei den anderen Methoden ist auch hier wichtig, gerade im Pflichtkontext dem Klienten die Wahl zu lassen, ob er sein Ziel in dieser Form visualisieren möchte. Diese Form könnte gerade im Pflichtkontext etwas ‚zu spielerisch und leicht‘ anmuten, was Widerstand gegenüber dieser Methode schüren könnte. Obschon diese Methode die Handlungsempfehlungen hinsichtlich des Einsatzes von Zielvisualisierungsmethoden im Pflichtkontext berücksichtigt, sollte die Beraterin den aktuellen Stand des Beratungsprozesses und die Möglichkeit, diese Methode anzuwenden, abwägen.

6.2.5 Zielvisualisierungsmethode 5: Gegenstände und Raum

Gegenstände und Raum



Abbildung 11: Eigene Darstellung Gegenstände

Methode:

Im Beratungsraum wird ein langes Seil oder Klebeband auf dem Boden ausgelegt. Der Klient bestimmt ein Ende als Zielpunkt. Dieser Punkt wird markiert und mit Klebeband am Boden wird ein ‚Zielfenster‘ markiert. In diesem Zielfenster wird nun das Ziel des Klienten mit von ihm ausgesuchten Gegenständen sowie Materialien aus dem Beratungsraum oder der nahen Umgebung externalisiert und visualisiert.

Quelle:

In Anlehnung an die von Gunther Schmidt benannte Grundmethode der Stellvertretertechniken (vgl. Schmidt 2016: 267) wurde diese Methode abgeleitet. In der systemischen und hypnosystemischen Praxis werden z.B. Metaphern, Bilder und Symbole stellvertretend für bestimmte Themen in der Beratung genutzt.

Materialien:

Gegenstände im oder unweit ausserhalb des Beratungsraumes, langes Seil oder lange Schnur, Fotoapparat, Klebeband

Handlungsorientierte Kriterien:

Die fünf handlungsorientierten Kriterien werden bei dieser Methode umfänglich berücksichtigt. Das Ziel wird mit Gegenständen visualisiert, positive Gefühle hinsichtlich des Ziels können hervorgehoben werden und der Weg in Richtung Ziel kann im weiteren Prozess in der Beratung bearbeitet und genutzt werden. Weiter ist der Zeitaspekt integriert, sprich, die Auswahl und das Gestalten der Zielvisualisierung benötigen Zeit und die Wirkung der Zielvisualisierung kann genutzt werden. Bezüglich Einfachheit ist schnell zu erkennen, dass die Methode wenig Vorbereitung und keine aufwändigen oder teuren Materialien benötigt.

Beispiele möglicher Varianten:

- Als mögliches weiteres Element könnte zusätzlich oder anstelle der Bearbeitung des Weges in Richtung Ziel und der möglichen darin enthaltenen Stolpersteine der Weg im Sinne der Timeline³² (vgl. Schindler 2016: 246f) Methode im Beratungsprozess bearbeitet werden. Somit kann die Zielvisualisierung als Grundlage für den weiteren Prozess umfänglich genutzt werden.

Weiterführende Gedanken hinsichtlich Kontext und Einsatz in der Beratung:

Durch das Suchen und Zusammentragen von Gegenständen/Materialien für die Zielvisualisierung bewegt sich die Klientin, was möglicherweise förderlich auf den Visualisierungsprozess wirkt. Andererseits kann die Methode etwas zu abstrakt anmuten und der Transfer sowie der Bezug zum Ziel dadurch schwer herzustellen sein. Gleichermassen kann dies auch eine Chance sein und durch die andere Herangehensweise können neue Sichtweisen und Ziele gesehen und visualisiert werden. Die achtsame Begleitung liegt stets in der Kompetenz der Beraterin.

Als Möglichkeit kann im Anschluss an die Zielvisualisierung mit Gegenständen der Weg in Richtung Ziel z.B. mit der Methode der Timeline genutzt werden. Ressourcen können aus vergangenen Erfahrungen sichtbar gemacht und genutzt werden für den weiteren Verlauf und den Weg

³² In der Arbeit mit der Zeitlinie (Timeline, stammt ursprünglich von Robert Dilts) können unter anderem aus Ereignissen/Erfahrungen der Vergangenheit Ressourcen für die Zukunft erarbeitet und genutzt werden. Es werden Reflektionsprozesse angestossen, welche im besten Fall für zukünftige Themen genutzt werden können. Ein genauerer Beschrieb der Methode und mögliche Anwendungen sind bei Schindler (vgl. 2016: 246f) zu finden.

in Richtung Ziel. Der Einsatz eines Fotoapparates kann hilfreich sein, um den Prozess festzuhalten und für den weiteren Beratungsprozess nutzbar zu machen.

In Bezug zum Einsatz im Pflichtkontext sollte die Motivation des Klienten beachtet werden. Durch die Offenheit der Aufgabe und dadurch, dass die Klientin im wahrsten Sinne des Wortes aktiv ‚etwas tun muss‘, kann eine Grenze der Methode für den Einsatz im Pflichtkontext liegen. Der Klient könnte sich dazu gedrängt fühlen, etwas ‚verändern und tun zu müssen‘, wenn er dies überhaupt (noch) nicht möchte oder sieht. Dies würde den Drang nach freier Wahl und Autonomie missachten. Dies ist sicherlich bei allen benannten Zielvisualisierungsmethoden zu beachten und kommt durch die Bewegung, die Offenheit der Aufgabe und den Bedarf an Eigenaktivität, welche diese Methode verlangt, sicherlich am stärksten zum Tragen, was vor dem Einsatz der Methode von der Beraterin abzuwägen ist.

6.2.6 Zielvisualisierungsmethode 6: Punkt – Punkt – Komma – Strich



Abbildung 12: Eigene Darstellung Punkt-Strich

Methode:

In dieser ausgewählten Methode visualisiert der Berater, parallel zu den Erzählungen der Klientin, mit dem Zeichnen von einfachen Skizzen das Ziel. Das Ziel wird mit einfachen Strichen, Punkten und Formen von dem Berater skizziert, wobei die zeichnerische Begabung der Beraterin keine Rolle spielt.

Quelle:

Die Methode ‚Punkt, Punkt, Komma, Strich‘ wurde vom deutschen Psychologen und Therapeuten Manfred Prior (vgl. Prior 2018: DVD) erarbeitet. Er ist davon überzeugt, dass man mit einfachen Skizzen, welche der Berater parallel zu den Erzählungen der Klientin in einfacher Form macht, das Lösungspotenzial nachhaltig freisetzen kann. In einer ausführlichen DVD-Reihe präsentiert Prior die Methode praxisnah. In Anlehnung an die von Manfred Prior erarbeitete Methode wurden die Elemente und die Grundidee zur Visualisierung von Zielen in der Beratung genutzt.

Materialien:

Unterschiedliche Stifte, weisses Papier (z.B. Flipchart), Fotoapparat

Handlungsorientierte Kriterien:

In der letzten vorgestellten Methode werden die fünf handlungsorientierten Kriterien berücksichtigt. Obschon der Berater parallel zu den Erzählungen der Klientin das Ziel skizziert, wird das Ziel in einer Form visualisiert. Positive Gefühle hinsichtlich Ziel können vom Berater erfragt und wiederum skizziert werden. Weiter kann der Weg in Richtung Ziel, die darin enthaltenen möglichen Stolpersteine und die nächsten kleinen Schritte auf der Grundlage der Erzählungen des Klienten von der Beraterin skizziert und für den Beratungsprozess genutzt werden. Dieser Vorgang braucht Zeit und die skizzierte Zielvisualisierung kann man durch wiederholte Betrachtung wirken lassen. „Bleib einfach“ (Walter/Peller 2015:58) als fünftes handlungsorientiertes Kriterium ist mit der Einfachheit der Methode vollumfänglich gegeben.

Beispiel möglicher Varianten:

- Die Skizze kann als eine erweiterte Form oder Abänderung der Grundmethode von Manfred Prior vom Klienten selbst je nach Situation in einem weiteren Schritt verändert oder präzisiert werden.

Weiterführende Gedanken hinsichtlich Kontext und Einsatz in der Beratung:

Dadurch, dass die Beraterin in dieser vorgestellten Zielvisualisierungsmethode das Ziel parallel zu den Erzählungen des Klienten skizziert, spielt das Gespräch und die Kommunikation in dieser Methode direkt während der Zielvisualisierung eine bedeutendere Rolle als bei den vorgängig vorgestellten Methoden, obschon Prior in seinen Präsentationen nebst kurzen und knappen Fragestellungen (z.B. Habe ich das richtig verstanden?) den Schwerpunkt nicht auf die Kommunikation legt. In dieser Methode kann eine Chance liegen, die Kraft von Visualisierungen zu nutzen, auch wenn eine Klientin sich ansonsten nicht auf eine solche kreative Methode einlassen könnte und das eigene Gestalten einer Zielvisualisierung für den Klienten unmöglich erscheint. In einer solchen Situation wäre der Einsatz dieser Methode sinnvoll.

Als erweiterte Variante kann die vom Berater erstellte Skizze, parallel zu den Erzählungen der Klientin, vom Klienten selbst in einem weiteren Schritt nach Bedarf verändert oder präzisiert werden.

Im Pflichtkontext kann diese Methode die Möglichkeit bieten, die Kraft der Visualisierung zu nutzen, wenn der Klient selber sich nicht an der kreativen Externalisierung beteiligen möchte. Dadurch werden die Möglichkeiten der Visualisierung genutzt, obschon sich der Klient gegen das eigene Gestalten entscheidet, wodurch wiederum seine Autonomie gewahrt werden kann.

7 Schlussbetrachtungen

In den letzten Zeilen gilt es, die Erkenntnisse dieser Arbeit kritisch zu würdigen. Weiter werden Schlussfolgerungen für die systemisch-lösungsorientierte Beratungspraxis und mögliche weiterführende Fragen benannt. Die Reflexion des persönlichen Erkenntnisprozesses rundet dieses letzte Kapitel und somit diese MAS Thesis ab.

7.1 Kritische Würdigung des Ergebnisses

In dieser Arbeit wurden die Themen Ziele, Ziele im systemisch-lösungsorientierten Ansatz, Zielvisualisierungen mit diesbezüglichen Erkenntnissen aus der Hirnforschung und der Motivationspsychologie, verbunden mit dem Pflichtkontext in der Beratung betrachtet und eine mögliche kriteriengeleitete Auswahl an Zielvisualisierungsmethoden wurde vorgestellt.

Wie bereits eingangs der MAS Thesis erwähnt, wurde wenig Literatur im systemisch-lösungsorientierten Bereich hinsichtlich der Grundlagenerarbeitung von Zielen in der Beratung gefunden. Dies stellte sich als Lücke heraus. Mit dieser Arbeit konnte ein Beitrag dazu geleistet werden, diese Lücke zu schliessen.

Mit der Bearbeitung der Hauptfragestellung dieser Arbeit stellte sich schnell heraus, dass die Bearbeitung des Themas nicht möglich ist, ohne eine genaue Herleitung und Bearbeitung der drei Unterfragen. Der mögliche Nutzen von nicht rein sprachlichen, externalisierenden Methoden wird in der systemisch-lösungsorientierten Literatur wenig beschrieben. Obschon die enge Orientierung an Sprache und Kognitionen (vgl. Geiling 2002: 89) als Kritikpunkt an dem systemisch-leistungsorientierten Ansatz bemängelt wird, erscheint dies in der Literatur nicht in bearbeitender Form. Durch die Bearbeitung der Grundfrage der MAS Thesis wird dieser Kritikpunkt am systemisch-lösungsorientierten Ansatz entschärft.

Es konnte aufgezeigt werden, dass der Einsatz von externalisierenden, nicht rein sprachlichen Zielvisualisierungsmethoden im systemisch-lösungsorientierten Beratungsansatz durchaus auf den unterschiedlichen Ebenen von Zielen möglich ist und zudem eine ganzheitlichere Sicht (z.B. werden tieferliegende Hirnregionen angesprochen und emotionales Wissen kann durch den Einbezug von Visualisierungen umfassender als Ressource genutzt werden) auf das Erarbeiten und Festlegen von Zielen ermöglichen kann. Dabei gewann die Erkenntnis an Gewicht, wie bedeutsam der ganze Visualisierungsprozess inklusive des Weges in Richtung Ziel ist. Dies widerspiegelt sich deutlich in den theoretischen Herleitungen und Ausführungen der handlungsorientierten Kriterien.

Was in der systemisch-lösungsorientierten Literatur mit Einsatz von Externalisierungsmethoden beschrieben wird, lässt sich, wie diese MAS Thesis aufzeigen kann, begründen und herleitend aufzeigen, weshalb diese kreativen nicht rein sprachlichen Methoden von Bedeutung sind.

Weiter kam in der Bearbeitung der Grundfragestellung, besonders in der Bearbeitung der ersten Unterfrage, zum Vorschein, dass im systemisch-lösungsorientierten Ansatz viele Basistheorien (z.B. Zielsetzungstheorie nach Locke und Latham, SMART Zielformulierungen in den wohlformulierten Zielen, die Grundlagentheorien des ZRM) als Grundannahmen oder Handlungsempfehlungen verpackt und zu finden sind, allerdings in der systemisch-lösungsorientierten Literatur teils als Grundannahmen vermerkt sind (siehe z.B. Kapitel 4.1.2) ohne Rückschlüsse auf basistheoretische Elemente.

Die Kritik am systemisch-lösungsorientierten Ansatz, nicht wissenschaftlich fundiert zu sein, könnte mit dieser Herangehensweise und dem basistheoretischen Aufarbeiten der Grundannahmen oder der Kernelemente des Ansatzes womöglich weiter entschärft werden.

Die Kritik am Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden kann lauten, dass es ein aufwändiges Tool ist, aber daraus wenig Nutzen für den weiteren Beratungsprozess für den Klienten generiert werden kann. Dem mag allenfalls so sein, wenn die Beraterin die Zielvisualisierungsmethoden schlicht als Methode isoliert einsetzt ohne Einbettung in den Beratungsprozess.

Um den Nutzen der Zielvisualisierungsmethoden umfänglich nutzen zu können, bedarf es vonseiten der Beraterin einiges an Grundlagenwissen und Kompetenzen im Einsatz und der Anleitung von Zielvisualisierungsmethoden. Denn wie in der Bearbeitung der zweiten Unterfrage ersichtlich wurde, lassen sich die konzeptionellen Beschaffenheiten der Zielvisualisierungsmethoden theoretisch herleiten. Diese Kriterien basieren auf theoretischem Grundlagenwissen, was nützlich ist für den Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden. Die einzelnen handlungsorientierten Kriterien ergeben ihren Sinn teilweise erst mit dem Wissen um die Grundlagen.

Dies betrifft auch die Auseinandersetzung mit der dritten Unterfrage. Darin wird deutlich, dass Zielvisualisierungsmethoden in der Beratung mit Pflichtklienten von Wert sind, wenn bestimmte Aspekte beachtet werden, was wiederum eine Auseinandersetzung mit dem Thema und den Basiselementen bedingt. In den herleitenden Kapiteln hinsichtlich Pflichtkontext (siehe Kapitel 2.4.1 und 2.4.2) konnte zudem die Erkenntnis gewonnen werden, dass Elemente und Grundannahmen des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes durchaus wissenschaftlich belegbar sind. So als Beispiel die positive, wertschätzende Grundhaltung, welche sich in der Arbeit mit Pflichtklienten als wirksam erwiesen hat und dem systemisch-lösungsorientierten Ansatz gleichermassen innewohnt.

Auf die Umsetzung und den Einsatz der Zielvisualisierungsmethoden in der systemisch-lösungsorientierten Beratung auf der rein sprachlichen Ebene wurde in dieser Arbeit bewusst nicht eingegangen. In keiner Weise möchte diese Arbeit dazu animieren, die Sprache auszuschließen. Die Sprache und die darin enthaltenen Fragetechniken sind und bleiben in der systemisch-lösungsorientierten Beratung ein zentrales und wichtiges Element, welches umfassend genutzt

werden sollte. Die nicht rein sprachlichen kreativen Zielvisualisierungsmethoden sind fundiert ausgewählt und angewendet als Ergänzung zu sehen, woraus Ressourcen für den Beratungsprozess generiert werden können.

7.2 Schlussfolgerungen für die systemisch-lösungsorientierte Beratungspraxis

In der systemisch-lösungsorientierten Literatur (z.B. Vogt/Burr 2005; Vogt/Burr 2009) werden externalisierende, visualisierende Methoden teils ausführlich erklärt und beschrieben. Deren Einsatz scheint demnach in der systemisch-lösungsorientierten Beratung etabliert und von Bedeutung zu sein. Daher ist es naheliegend, die externalisierenden, visualisierenden Methoden im Beratungsprozess der Zielfindung einzusetzen. Mit der theoretischen Grundlagenerarbeitung kann aufgezeigt werden, welche Punkte und Kriterien hinsichtlich des Einsatzes von Zielvisualisierungsmethoden beachtet werden sollten, um deren Ressourcen für den Beratungsprozess bestmöglich nutzen zu können. Darin wurde ersichtlich, dass die Grundannahmen, die Kriterien hinsichtlich Zielformulierungen (z.B. eindeutig def. Ziele, vgl. Walter/Peller 2015: 72) oder die Haltung gegenüber Pflichtklienten des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes durchaus parallele und basistheoretische Elemente zu Grundlagentheorien wie zum Beispiel der Zielsetzungstheorie aufweisen. Diese Erkenntnisse können gezielt in der Beratungspraxis genutzt und eingesetzt werden.

Unterschiedliche Punkte und Kriterien sprechen für den Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden in der systemisch-lösungsorientierten Beratung. Der Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden kann Klienten im Beratungsprozess darin unterstützen, ihre Ressourcen (innerlich und äusserlich) hinsichtlich Zielfindung ganzheitlicher zu nutzen, indem unterschiedliche, tieferliegende Hirnbereiche aktiviert werden können, die Bildsprache des Gehirns (das Gehirn denkt in Bildern) genutzt werden kann und dadurch individuell passende Ziele gefunden werden können. Die kreativen, externalisierenden Zielvisualisierungen ermöglichen einen nicht rein sprachlichen Zugang zu individuellen Ressourcen. Der Nutzen daraus kann genutzt werden, indem zum Beispiel die Visualisierungen im weiteren Beratungsprozess weiterbearbeitet werden, wie dies in den handlungsorientierten Kriterien, basierend zum Beispiel auf den Erkenntnissen aus der Motivationspsychologie, beschrieben ist. Somit soll der Einsatz einer Zielvisualisierungsmethode nicht einfach als isolierte Methode betrachtet, sondern als unterstützende Methode für den Beratungsprozess betrachtet und genutzt werden. Nebst den Erkenntnissen aus der Hirnforschung lassen sich in der Motivationspsychologie Hinweise finden, welche für den Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden sprechen und in der Beratung genutzt werden können.

Wie in der Grundlagenerarbeitung des 2. Kapitels ersichtlich wurde, können durch den Einsatz von Visualisierungen unterschiedliche Zieltypen und Ebenen angesprochen werden. Visualisierungen/Bilder können die Sprachebene und die Ebene von tieferliegendem Wissen (vgl. Kapitel

2.1.2) miteinander verbinden. Gerade bei vagen Zielvorstellungen oder Zielen auf der Haltungsebene einer Klientin lassen sich mit Unterstützung von Zielvisualisierungen Ziele besser erfassen, weiterbearbeiten und konkretisieren. Dabei ist für die Beratungspraxis wichtig zu erkennen, dass nicht alle Ziele der Klienten gleich auf der konkreten Ebene (z.B. mit SMART) bearbeitet werden können und teils erweitert betrachtet werden müssen.

In der Beratungspraxis gilt es, beim Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden stets die Bereitschaft der Klientin für kreative, externalisierende Methoden zu berücksichtigen. Im Sinne von „Therapie ist ein ziel- und lösungsorientiertes Vorhaben – mit der KlientIn als ExpertIn“ (Walter/Peller 2015: 53) soll die Klientin darüber frei entscheiden können, ob sie sich auf eine solche Methode einlassen möchte oder nicht.

In der Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Beratungskontexten konnte gerade in Bezug zum Pflichtkontext aufgezeigt werden, dass durchaus Zielvisualisierungsmethoden im Pflichtkontext eingesetzt werden können. Wichtig darin sind die Beachtung der Handlungsempfehlungen hinsichtlich des Einsatzes von Zielvisualisierungsmethoden. Es stellte sich allerdings heraus, dass viele der Empfehlungen oder der Forschungsergebnisse aus dem Pflichtkontext bereits in den erarbeiteten handlungsorientierten Kriterien bezüglich der Auswahl der Zielvisualisierungsmethoden zu finden sind, was wiederum für den Einsatz der Methoden im Pflichtkontext spricht. Allerdings ist darin anzumerken, dass es an Grundlagenwissen bezüglich Pflichtkontext und der Zielvisualisierungsmethoden bedarf, um den Beratungsprozess mit Pflichtklienten adäquat begleiten zu können.

Grundsätzlich kann nach dem Wissen über den Nutzen und die Chancen des Einsatzes von Zielvisualisierungsmethoden in der Beratungspraxis nur dazu ermutigt werden, solche Methoden anzuwenden, einzusetzen und die daraus resultierende Kraft zu nutzen. Denn ganz im Sinne des systemisch-lösungsorientierten Grundsatzes kann gesagt werden: „Wenn etwas nicht funktioniert, sollte man was anderes probieren.“ (De Shazer/Dolan 2015: 23). Somit kann einzig der Nutzen und die Kraft der Zielvisualisierungsmethoden überwiegen, ansonsten zeigt der Klient in Form seiner Reaktionen, dass die Methode zum aktuellen Zeitpunkt nicht passend ist.

7.3 Ausblick – weiterführende Fragen

In dieser MAS Thesis standen die Erarbeitung der basistheoretischen Grundlagen wie auch die Erarbeitung von möglichen handlungsorientierten Kriterien hinsichtlich der Auswahl von Zielvisualisierungsmethoden im Fokus. Inwiefern sich externalisierende Zielvisualisierungsmethoden in unterschiedlichen Beratungskontexten anwenden lassen, wurde bearbeitet. Durch die Erkenntnisse der Arbeit könnte weiterführend ein Repertoire und eine Sammlung an möglichen

Zielvisualisierungsmethoden erstellt und hinsichtlich Angaben zu genauen Einsatzmöglichkeiten für die Praxis verfeinert werden.

In der Bearbeitung und der dritten Unterfrage der MAS Thesis wurde der Fokus auf den Pflichtkontext gelegt. Weiterführend wäre der Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden im Zwangskontext oder expliziter hinsichtlich der Beziehungstypen des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes genauer zu prüfen.

Wie in der Arbeit mehrfach erwähnt wurde, können Ziele unterschiedlich visualisiert werden. Eine Möglichkeit, welche weiter geprüft werden könnte, wäre der Einsatz von digitalen Medien in dem Bereich der Zielvisualisierung. Darin wäre spannend zu betrachten, ob die erarbeiteten handlungsorientierten Kriterien gleichermaßen umgesetzt werden könnten. Gerade das fünfte handlungsorientierte Kriterium „Bleib einfach“ (Walter/Peller 2015: 58) scheint durch den Einsatz von digitalen Medien etwas gefordert und wäre genauer zu überprüfen.

Weiter wurde der Einbezug der unterschiedlichen Sinneskanäle wie auch der Körper als wichtiges Element am Rande mehrmals erwähnt. Diesbezüglich könnten aus dem körpertherapeutischen Bereich allenfalls weitere Methoden generiert werden, welche den handlungsorientierten Kriterien entsprechen. Die Bearbeitung und der Einbezug dieser umfassenden Themen konnten in dieser Arbeit nicht gebührend berücksichtigt werden. Weiterführend wäre es spannend, die MAS Thesis um diese Bereiche (Körper, Sinneskanäle) zu erweitern und weitere Erkenntnisse daraus zu gewinnen. Kritisch lässt sich fragen, ob die zusätzliche Bearbeitung der Themen Körper und Einbezug der Sinne und die daraus resultierenden Schlüsse die Auswahlmöglichkeiten der Zielvisualisierungsmethoden nicht um einiges bereichert hätten.

Als mögliche Zielvisualisierungsmethode wurde als eine Variante beschrieben, dass der Berater das Ziel parallel zu den Erzählungen der Klientin skizziert. Dies würde als mögliches Methodenbeispiel beschrieben, da die Methode die handlungsorientierten Kriterien erfüllt. Grundsätzlich könnte weiterführend geklärt werden, in welcher Form es eine Rolle spielt, ob der Klient oder die Beraterin das Ziel visualisiert und wann genau welche Form passender wäre.

Wie sich gezeigt hat, lassen sich Visualisierungen im Bereich des Zielfindungsprozesses nutzen. Daraus resultiert die weiterführende Möglichkeit, allgemein Visualisierungsmethoden stärker in der systemisch-lösungsorientierten Beratung zu verankern, was der starken sprachlichen und kognitiven Orientierung etwas entgegenwirken könnte. Die genaue Umsetzung müsste weiterführend geprüft und grundlegend weiter bearbeitet werden.

7.4 Reflexion des persönlichen Erkenntnisprozesses

Ich entschied mich für dieses Thema, da es mich persönlich interessierte und sich bereits in den ersten Recherchen dazu herausstellte, dass das Thema im systemisch-lösungsorientierten

Ansatz noch wenig behandelt wurde. Dies bestätigte sich in den eingehenderen Recherchen. Dies motivierte und beunruhigte mich zugleich, da es mich herausforderte, umfassender und aus unterschiedlichen Blickwinkeln das Thema anzugehen.

Die Erkenntnisse dieser MAS Thesis erarbeitete ich in der Form einer theoretischen Literaturarbeit. Eventuell hätten mehr Erkenntnisse für die Beratungspraxis aus der Arbeit gewonnen werden können, wenn der konkrete Einsatz von Zielvisualisierungsmethoden in der systemisch-lösungsorientierten Beratung mit einbezogen und direkt untersucht worden wäre.

Die gewonnenen theoretischen Erkenntnisse dieser MAS Thesis motivieren mich, den systemisch-lösungsorientierten Ansatz und die Ressourcen aus den Zielvisualisierungen sowie deren Kombination weiter in meiner Beratungspraxis anzuwenden. Darüber hinaus motiviert mich die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Basistheorien in Bezug auf diese MAS Thesis, weitere Grundelemente des systemisch-lösungsorientierten Ansatzes dahingehend etwas genauer zu betrachten und zu ergründen.

Zu Beginn der Arbeit schilderte ich meine Motivation für das Thema aus den vagen Vermutungen und einzelnen praxisorientierten Erfahrungen, dass Zielvisualisierungsmethoden eine Bereicherung in der Beratung darstellen können. Am Ende der Arbeit angekommen und nach der Bearbeitung unterschiedlicher Theorien und wissenschaftlicher Erkenntnisse kann ich klar sagen, dass dem so ist und Kraft für die Beratung aus Zielvisualisierungen gewonnen werden kann. Weiter noch kann ich für mich persönlich festhalten, dass sich dadurch Möglichkeiten und Wissen eröffnet haben, welches mich in meinen persönlichen Kompetenzen als Beraterin nachhaltig prägen und das Repertoire an Möglichkeiten umfassend erweitert haben.

Sinnbildlich dafür lassen sich diese Erfahrung und die persönlichen Erkenntnisse aus der MAS Thesis mit der Betrachtung und der persönlichen Interpretation des Titelbildes vergleichen.

Der Weg des Sees symbolisiert die systemisch-lösungsorientierte Arbeitsweise mit ihrer Tiefe und Breite an Möglichkeiten, welche der Ansatz bietet. Dennoch wird der See erst zu diesem, wenn das angrenzende Landstück ihn zu diesem macht. Somit ist die Betrachtung des Sees ohne die angrenzende Landschaft nicht möglich und wird damit zum Gesamtbild.

Die Auseinandersetzung und das Kennenlernen mit einem Teil der landschaftlichen Umgebung ermöglichte mir sinnbildlich einen ganz anderen ‚Blick auf den See‘. Dies wiederum stärkt mich darin, dieses erworbene Wissen und das Gesamtbild in meiner Beratungstätigkeit in einem anderen Möglichkeitsrahmen zu sehen, einzusetzen und für Klienten nutzbar zu machen.

Zusammenfassend kann ich festhalten, dass ich privat und beruflich auf den unterschiedlichsten Ebenen viel ‚an Konturen und Landschaft‘ dazugewonnen habe. Es war eine spannende und intensive Betrachtungsreise durch viele nahe und ferne Schattierungen und Farben des Bildes.

Beim Schreiben dieser letzten Zeilen bemerke ich deutlich, dass sich diese Reise gelohnt hat. Gleichzeitig bin ich aber froh, die MAS Thesis abzuschliessen und wieder Zeit zu haben, neue Ziele zu visualisieren.

8 Literatur- und Quellenverzeichnis

- Achtziger, Anja/Gollwitzer, Peter M. (2018). Motivation und Volition im Handlungsverlauf. In: Heckhausen, Jutta/Heckhausen, Heinz (Hg.). Motivation und Handeln. 5., überarbeitete und erweiterte Aufl. Berlin: Springer Verlag. S. 209-214.
- Bamberger, Günther G. (2010). Lösungsorientierte Beratung. Praxishandbuch. 4., vollständig überarbeitete Aufl. Weinheim Basel: Beltz Verlag.
- Beaulieu, Danie (2011). Impact-Therapie – Ein innovativer Therapieansatz mit ericksonschen Wurzeln. In: Leeb, Werner A./Trenkle, Bernhard/Weckenmann, Martin F. (Hg.). Der Realität-kellner. Hypnosystemische Konzepte in Beratung, Coaching und Supervision. Heidelberg: Carl-Auer Verlag. S. 272-289.
- Berg, Insoo K./De Shazer, Steve (1993). Wie man Zahlen zum Sprechen bringt: Die Sprache in der Therapie. In: Familiendynamik. 18Jg. (2). S. 146-162.
- Bipp, Tanja/Kleinbeck, Uwe (2005). Wirkung von Zielen. In: Vollmeyer, Regina/Brunstein, Joachim (Hg.). Motivationspsychologie und ihre Anwendung. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag. S. 151-166.
- Brandstätter, Veronika/Hennecke, Marie (2018). Ziele. In: Heckhausen, Jutta/Heckhausen, Heinz (Hg.). Motivation und Handeln. 5., überarbeitete und erweiterte Aufl. Berlin: Springer Verlag. S. 331-353.
- Breiner, Georg/Polz, Wolfgang (2019). Lösungen mit dem Systembrett. 4. Aufl. Aachen: Ökto-pia Verlag.
- Caby, Andrea/ Caby, Filip (2013). Die kleine Psychotherapeutische Schatzkiste. Teil 2. Weitere systemisch-lösungsorientierte Interventionen für die Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Erwachsenen oder Familien. 2. Aufl. Dortmund: Borgmann Verlag.
- Caby, Andrea/ Caby, Filip (2016). Systeme visualisieren: Das Familienbrett und andere kreative Darstellungen. In: Levold, Tom/Wirsching, Michael (Hg.). Systemische Therapie und Beratung – das grosse Lehrbuch. 2. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer Verlag. S. 241-246.
- Caby, Filip/Caby, Andrea (2014). Die kleine Psychotherapeutische Schatzkiste. Teil 1. Tipps und Tricks für kleine und grosse Probleme vom Kindes- bis zum Erwachsenenalter. 3. Aufl. Dortmund: Borgmann Verlag.
- Conen, Marie-Luise (2008). Wo keine Hoffnung ist muss man sie erfinden. 4. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- Damasio, Antonio R. (2018). Descartes' Irrtum. Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn. 9. Aufl. Berlin: List Verlag.
- De Jong, Peter/Berg, Insoo K. (2008). Lösungen (er-)finden. Das Werkstattbuch der lösungsorientierten Kurztherapie. 6., verbesserte und erweiterte Aufl. Dortmund: Verlag modernes lernen.
- De Shazer, Steve (2014). Wege der erfolgreichen Kurztherapie. 12. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.
- De Shazer, Steve/Dolan, Yvonne (2015). Mehr als ein Wunder. Lösungsfokussierte Kurztherapie heute. 4., Aufl. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

- Dickenberger, Dorothee (2017). Reaktanz. Reaktanztheorie. In: Wirtz, Markus Antonius (Hg.). Lexikon der Psychologie. 18., überarbeitete Aufl. Bern: Hogrefe Verlag. S. 1409.
- Duden (2019). externalisieren. URL: <https://www.duden.de/rechtschreibung/externalisieren> [Zugriffsdatum: 13. April 2019].
- Duden (2019). visualisieren. URL: <https://www.duden.de/rechtschreibung/visualisieren> [Zugriffsdatum: 13. April 2019].
- Duden (2019). Ziel, das. URL: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Ziel> [Zugriffsdatum: 15. Januar 2019].
- Ebel, Peter (2012). Externalisierung. In: Wirth, Jan V./Kleve, Heiko (Hg.). Lexikon des systemischen Arbeitens. Grundbegriffe der systemischen Praxis, Methodik und Theorie. Heidelberg: Carl-Auer Verlag. S. 102-107.
- Eberhart, Herbert/Knill, Paolo J. (2010). Lösungskunst. Lehrbuch der kunst- und ressourcenorientierten Arbeit. 2., ergänzte Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH.
- Ebner, Natalie C./Freund Alexandra M. (2009). Annäherungs- vs. Vermeidungsmotivation. In: Brandstätter, Veronika/Otto, Jürgen H. (Hg.). Handbuch der Allgemeinen Psychologie – Motivation und Emotion. Göttingen: Hogrefe-Verlag. S. 72-78.
- Eggimann, Pascal (2016). Kursmodul: Beraterisches Handeln in herausfordernden Situationen 1. CAS Beraterisches Handeln-systemisch lösungsorientiert in herausfordernden Kontexten. Olten (17.-19.10.2016). S.56.
- Faude-Koivisto, Tanja/Gollwitzer, Peter (2011). Wenn-Dann Pläne: eine effektive Planungsstrategie aus der Motivationspsychologie. In: Birgmeier, Bernd (Hg.). Coachingwissen. 2., aktualisierte und erweiterte Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 209-227.
- Flückiger, Christoph/Wüsten, Günther (2015). Ressourcenaktivierung. Ein Manual für Psychotherapie, Coaching und Beratung. 2., aktualisierte und erweiterte Aufl. Bern: Hans Huber Verlag.
- Geiling, Wolfgang (2002). Möglichkeiten und Grenzen lösungsorientierter Beratung und Therapie. Eine kritische Methodenreflexion. In: Neue Praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik. Neuwied: Luchterhand. 32Jg. (1). S.77-94.
- Gerber Eggimann, Katharina (2008). Spiel- und kunstorientierte Denzentrierung und lösungsorientierte Externalisierung - zwei Wege zum gleichen Ziel. In: Vogt, Manfred/Dreesen, Heinrich (Hg.). Rituale, Externalisieren und Lösungen: Interventionen in der Kurzzeittherapie. Dortmund: Borgmann Verlag. S. 113-124.
- Gollwitzer, Peter M. (1995). Zielbegriffe und Theorien in der heutigen Psychologie. In: Pawlik, Kurt (Hg.). Bericht über den 39. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Hamburg 1994. Schwerpunktthema Persönlichkeit und Verhalten. Göttingen: Hogrefe-Verlag. S. 295-300.
- Greif, Siegfried (2008). Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion. Göttingen: Hogrefe-Verlag.
- Gross, Michael (2010). Wenn Symptome auf den Tisch kommen – Portraits von Externalisierungen bei Time-Out-Interventionen. In: Vogt, Manfred (Hg.). Wenn Lösungen Gestalt annehmen. Externalisieren in der kreativen Kindertherapie. 2. Aufl. Dortmund: Borgmann Verlag. S. 179-184.

- Gumpinger, Marianne (Hg.) (2001). Soziale Arbeit mit unfreiwilligen KlientInnen. Linz: Edition Pro mente.
- Hargens, Jürgen (2004). Ziele und was so alles noch dazu kommt... Einige Anmerkungen und Gedanken zum Prozess der Ziele (er-)Finden. In: Zeitschrift für systemische Therapie und Beratung. 22Jg. (3). S. 179-183.
- Hargens, Jürgen (2010). So kann's gelingen... Rahmen hilfreicher Gespräche im beraterisch-therapeutischen Kontext. Dortmund: Borgmann Verlag.
- Hargens, Jürgen (2012). Kundige Menschen sind HeldInnen. Lösungs- und ressourcenorientierte Arbeit. Einblicke – Orientierung – Möglichkeiten. Dortmund: Borgmann Verlag.
- Hesser, Karl-Ernst H. (2001). Soziale Arbeit mit Pflichtklientenschaft – methodische Reflexion. In: Gumpinger, Marianne (Hg.). Soziale Arbeit mit unfreiwilligen KlientInnen. Linz: Edition Pro mente. S. 25-41.
- Hirschberg, Rainer (2010). Das Problem-Lösungs-Bild – Ein Beitrag zur Problem- und Lösungswahrnehmung in der Diagnostik und Therapie. In: Vogt, Manfred (Hg.). Wenn Lösungen Gestalt annehmen. Externalisieren in der kreativen Kindertherapie. 2. Aufl. Dortmund: Borgmann Verlag. S. 85-92.
- Hüther, Gerald (2014). Die Macht der inneren Bilder. Wie Visionen das Gehirn, den Menschen und die Welt verändern. 8. Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH.
- Isebaert, Luc (2009). Kurzzeittherapie – ein praktisches Handbuch. Die gesundheitsorientierte kognitive Therapie. 2., unveränderte Aufl. Stuttgart: Georg Thieme Verlag.
- Johannsen, Jaakko/Leipoldt, Thilo (2016). Handwerkszeug der systemischen Beratung. Das Buch zur Weiterbildung Systemisches Tool Camp. 2. Aufl. Norderstedt: BoD – Books Verlag.
- Just, Annette (2016). Systemische Beratung – Kommunikation durch Skizzieren. Fallbeispiele aus der Schulsozialarbeit. Münster: Waxmann Verlag.
- Kamensky, Jutta (2019). Motivation in der Beratung. Der Weg zum Ziel ist harte Arbeit. https://www.vdoe.de/fileadmin/redaktion/download/position-einzelartikel/2012-02-position_Weg-zum-Ziel.pdf [Zugriffsdatum: 15. Januar 2019].
- Kauffeld, Simone (2010). Nachhaltige Weiterbildung. Betriebliche Seminare und Trainings entwickeln, Erfolge messen, Transfer sichern. Berlin: Springer Verlag.
- Kleinbeck, Uwe (2006). Handlungsziele. In: Heckhausen, Jutta/Heckhausen, Heinz (Hg.). Motivation und Handeln. 3. Aufl. Heidelberg: Springer Verlag. S. 255-275.
- Klug, Wolfgang (2011). Zwang ist der Anlass, nicht das Mittel. URL: <https://www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2011/artikel2011/zwang-ist-der-anlass-nicht-das-mittel> [Zugriffsdatum: 15. Januar 2019].
- Klug, Wolfgang/Zobrist, Patrick (2016). Motivierte Klienten trotz Zwangskontext. Tools für die Soziale Arbeit. 2., aktualisierte Aufl. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Krause, Ulrich H. (2003). Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Vergütung. Gestaltungsmöglichkeiten und Restriktionen im Tarifbereich. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag GmbH.

- Kuhl, Julius/Koole, Sander (2005). Wie gesund sind Ziele? Intrinsische Motivation, Affektregulation und das Selbst. In: Vollmeyer, Regina/Brunstein, Joachim (Hg.). Motivationspsychologie und ihre Anwendung. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag. S. 109-127.
- Kuhl, Julius/Strehlau, Alexandra (2011). Handlungspsychologische Grundlagen des Coaching: Anwendung der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI). In: Birgmeier, Bernd (Hg.). Coachingwissen. 2., aktualisierte und erweiterte Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 173-184.
- Langens, Thomas A. (2004). Positive Zielimaginationen: Gefahren und Alternativen. In: Wegge, Jürgen/Schmidt, Klaus-Helmut (Hg.). Förderung von Arbeitsmotivation und Gesundheit in Organisationen. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Lenz, Albert (2012). Empowerment. In: Wirth, Jan V./Kleve, Heiko. Lexikon des systemischen Arbeitens. Grundbegriffe der systemischen Praxis, Methodik und Theorie. Heidelberg: Carl-Auer Verlag. S. 81-84.
- Lewalter, Doris (1997). Lernen mit Bildern und Animationen. Studie zum Einfluss von Lernermerkmalen auf die Effektivität von Illustrationen. Münster: Waxmann Verlag.
- Lindenberg, Michael/Lutz, Tilman (2014). Soziale Arbeit in Zwangskontexten. In: AK HochschullehrerInnen Kriminologie/Straffälligenhilfe in der Sozialen Arbeit (Hg.). Kriminologie und Soziale Arbeit. Ein Lehrbuch. Weinheim: Juventa/Beltz Verlag. S. 114-126.
- Lobinger, Katharina (2012). Visuelle Kommunikationsforschung. Medienbilder als Herausforderung für die Kommunikations- und Medienwissenschaft. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Locke, Edwin A./Latham, Gary P. (1990). A Theory of Goal Setting & Task Performance. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Macharzina, Klaus/Wolf, Joachim (2018). Unternehmensführung. Konzepte – Methoden – Praxis. 10., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. Wiesbaden: Springer Verlag.
- Maturana, Humberto R./Varela, Francisco J. (2009). Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln menschlichen Erkennens. 7. Aufl. Frankfurt: Fischer Verlag.
- Oettingen, Gabriele (2015). Die Psychologie des Gelingens. München: Pattloch Verlag.
- Oettingen, Gabriele/Gollwitzer, Peter (2002). Theorien der modernen Zielpsychologie. In: Frey, Dieter/Irle, Martin (Hg.). Theorien der Sozialpsychologie Band III. Motivations-, Selbst- und Informationsverarbeitungstheorien. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. Bern: Hans Huber Verlag. S. 51-73.
- Paschen, Michael/Dihsmaier, Erich (2014). Psychologie der Menschenführung. Wie Sie Führungsstärke und Autorität entwickeln. 2. Aufl. Heidelberg: Springer-Verlag.
- Petrucci, Marco (2017). Triangulation. In: Wirtz, Markus Antonius (Hg.). Lexikon der Psychologie. 18., überarbeitete Aufl. Bern: Hogrefe Verlag. S. 1728.
- Possehl, Kurt (2009). Theorie und Methodik systematischer Fallsteuerung in der Sozialen Arbeit. Einführung in den Heurismus „Beurteilung der Situation mit Entschluss“ (BSE). Luzern: interact Hochschule Luzern.
- Prior, Manfred (2018). Punkt, Punkt, Komme, Strich – fertig ist die Lösungssicht. Eintägiger Workshop mit Demonstrationen und Übungen. In: 3 DVDs. Kriftel: Prior Productions.

- Rauch, Jan (2019). Visualisieren. URL: <https://www.zhaw.ch/de/psychologie/institute/iap/veranstaltungen/fachveranstaltungen/iap-mentales-training-zuerich-marathon/inputs-zur-vorbereitung/visualisierung> [Zugriffsdatum: 13. April 2019].
- Rheinberg, Falko/Vollmeyer, Regina (2019). Motivation. 9., erweiterte und überarbeitete Aufl. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag.
- Roessler, Marianne/Gaiswinkler, Wolfgang (2012). Ziele. In: Wirth, Jan V./Kleve, Heiko (Hg.) Lexikon des systemischen Arbeitens. Grundbegriffe der systemischen Praxis, Methodik und Theorie. Heidelberg: Carl-Auer Verlag. S. 468-471.
- Roth, Gerhard (2017). Persönlichkeit, Entscheidung und Verhalten. Warum es so schwierig ist, sich und andere zu ändern. 12. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.
- Roth, Gerhard/Ryba, Alica (2016). Coaching, Beratung und Gehirn. Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungsprozesse. Stuttgart: Klett-Cotta Verlag.
- Schindler, Hans (2016). Die Arbeit mit der Zeitlinie (Timeline). In: Levold, Tom/Wirsching, Michael (Hg.). Systemische Therapie und Beratung – das grosse Lehrbuch. 2. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer Verlag. S. 246-250.
- Schmidt, Gunther (2014). Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung. 6. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- Schmidt, Gunther (2016). Hypnosystemische und hypnotherapeutische Techniken. In: Levold, Tom/Wirsching, Michael (Hg.). Systemische Therapie und Beratung – das grosse Lehrbuch. Heidelberg: Carl-Auer Verlag. S. 261-276.
- Schwarzer, Ralf (2004). Psychologie des Gesundheitsverhaltens. Einführung in die Gesundheitspsychologie. 3., überarbeitete Aufl. Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Seifert, Josef W. (2015). Visualisieren – Präsentieren - Moderieren. Der Klassiker. 35. Aufl. Offenbach: GABAL Verlag.
- Sevincer, Timur A./Oettingen, Gabriele (2009). Ziele. Goals. In: Brandstätter, Veronika/Otto, Jürgen H. (Hg.). Handbuch der allgemeinen Psychologie – Motivation und Emotion. Göttingen: Hogrefe Verlag. S. 37-45.
- Stangl, Werner (2019). Visualisierung. Lexikon für Psychologie und Pädagogik. URL: <https://lexikon.stangl.eu/5315/visualisierung> [Zugriffsdatum: 13. April 2019].
- Steiner, Therese/Berg, Insoo Kim (2005). Handbuch Lösungsorientiertes Arbeiten mit Kindern. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- Storch, Maja (2011). Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In: Birgmeier, Bernd (Hg.). Coachingwissen. 2., aktualisierte und erweiterte Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 185-207.
- Storch, Maja (2013). Das Zürcher Ressourcen-Modell ZRM: Ressourcen aktivieren mit Motto-Zielen. In: Schaller, Johannes/Schemmel, Heike (Hg.). Ressourcen... Ein Hand- und Lesebuch zur psychotherapeutischen Arbeit. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Aufl. Tübingen: dgvt Verlag. S. 247-259.
- Storch, Maja/Krause, Frank (2017). Selbstmanagement-ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM). 6., überarbeitete Aufl. Bern: Hogrefe Verlag.

- Stroebe, Antje I./Stroebe, Rainer W. (2010). Motivation durch Zielvereinbarungen. Engagement in der Arbeit – Erfolg in der Umsetzung. 3. Überarbeitete Aufl. Hamburg: Windmühle Verlag.
- Szabo, Peter/Berg, Insoo Kim (2017). Kurz(zeit)coaching mit Langzeitwirkung. 4. Aufl. Dortmund: Borgmann Verlag.
- Tonhäuser, Cornelia (2018). Prozessbezogene Determinanten der Wirkung on Einzelcoaching. Ein systemischer Überblick über den internationalen Forschungsstand. In: Wegener, Robert et.al. (Hg.). Wirkung im Coaching. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH. S. 85-93.
- Trotter, Chris (2001). Soziale Arbeit mit unfreiwilligen KlientInnen. Ein Handbuch für die Praxis. In: Gumpinger, Marianne (Hg.). Soziale Arbeit mit unfreiwilligen KlientInnen. Linz: Edition Pro mente. S 98-258.
- Tschacher, Wolfgang/Storch, Maja (2010). Embodiment und Körperpsychotherapie. In: Künzler, A./Böttcher, C./Hartmann, R./Nussbaum, M.-H.(Hg.). Körperzentrierte Psychotherapie im Dialog. Heidelberg: Springer Verlag. S.161-176.
- Vogt, Manfred (2016). Lösungsfokussierte Therapie mit Kindern und Jugendlichen. Weinheim: Beltz Verlag.
- Vogt-Hillmann, Manfred/Burr, Wolfgang (Hg.) (2005). Lösungen im Jugendstil. Systemisch-lösungsorientierte Kreative Kinder- und Jugendlichkeitstherapie. 2., unveränderte Aufl. Dortmund: Borgmann Verlag.
- Vogt-Hillmann, Manfred/Burr, Wolfgang (Hg.) (2009). Kinderleichte Lösungen. Lösungsorientierte Kreative Kindertherapie. 6., durchges. Aufl. Dortmund: Borgmann Verlag.
- Von Schlippe, Arist/Schweitzer, Jochen (2016). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen. 3., unveränderte Aufl. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH.
- Von Spiegel, Hiltrud (2011). Methodisches Handeln in der sozialen Arbeit. 4. Aufl. München: Ernst Reinhardt Verlag.
- Vollmeyer, Regina (2005). Einführung: Ein Ordnungsschema zur Integration verschiedener Motivationskomponenten. In: Vollmeyer, Regina/Brunstein, Joachim (Hg.). Motivationspsychologie und ihre Anwendung. Stuttgart: W. Kohlhammer Verlag. S. 9-22.
- Walter, John L./Peller, Jane E. (2015). Lösungs-orientierte Kurztherapie. Ein Lehr- und Lernbuch. 7. Aufl. Dortmund: Borgmann Verlag.
- Weber, Julia (2017). Abgeschlossene Studien. In: Storch, Maja/Krause, Frank. Selbstmanagement-ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM). 6., überarbeitete Aufl. Bern: Hogrefe Verlag. S. 311-322.
- Wegge, Jürgen/Schmidt, Klaus-Helmut (2009). Zielsetzungstheorie. Goal-Setting Theory. In: Brandstätter, Veronika/Otto, Jürgen H. (Hg.). Handbuch der Allgemeinen Psychologie – Motivation und Emotion. Göttingen: Hogrefe-Verlag. S. 174-181.
- White, Michael (2010). Landkarten der narrativen Therapie. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- White, Michael/Epston, David (2013). Die Zähmung der Monster. Der narrative Ansatz in der Familientherapie. 7., unveränderte Aufl. Heidelberg: Carl-Auer Verlag.

- Wienands, Andràs (Hg.) (2014). System und Körper. Der Körper als Ressource in der systemischen Praxis. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht GmbH.
- Winters, Dawn/Latham, Gary P. (1996). The Effect of Learning versus Outcome Goals on a Simple versus a Complex Task. In: Group & Organization Management. 21 Jg. (2). S.236-250.
- Wirtz, Markus Antonius (Hg.) (2017). Lexikon der Psychologie. 18., überarbeitete Aufl. Bern: Hogrefe Verlag.
- Wolf, Ferdinand (2016). Der lösungsfokussierte Ansatz. In: Levold, Tom/Wirsching, Michael (Hg.). Systemische Therapie und Beratung – das grosse Lehrbuch. 2. Aufl. Heidelberg: Carl-Auer Verlag. S. 75-78.
- Zobrist, Patrick (2012). Motivationsförderung konkret. In: SozialAktuell. 44. Jg. (3). S. 32-33.
- Zobrist, Patrick/Kähler, Harro D. (2017). Soziale Arbeit in Zwangskontexten. Wie unerwünschte Hilfe erfolgreich sein kann. 3. Aufl. München: Ernst Reinhardt Verlag.

9 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Titelbild	Eigene Darstellung	Titelseite
Abbildung 1	Zentrale Aussagen der Zielsetzungstheorie nach Wegge 2004 Wegge, Jürgen/ Schmidt, Klaus-Helmut (2009). Zielsetzungstheorie. Goal-Setting Theory. In: Brandstätter, Veronika/Otto, Jürgen H. (Hg.) Handbuch der Allgemeinen Psychologie – Motivation und Emotion. Göttingen: Hogrefe-Verlag. S. 175.	Seite 11
Abbildung 2	Informationscodes nach Bucci inkl. eigene Ergänzung von IG und EG in Anlehnung an: Storch, Maja (2011). Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In: Birgmeier, Bernd (Hg.). Coachingwissen. 2., aktualisierte und erweiterte Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 199.	Seite 16
Abbildung 3	Die Zielpyramide mit Ergänzung der zwei Komponenten in Anlehnung an: Storch, Maja (2011). Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In: Birgmeier, Bernd (Hg.). Coachingwissen. 2., aktualisierte und erweiterte Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 196.	Seite 18
Abbildung 4	Eigene Zusammenstellung der relevanten Aspekte aus der Zielsetzungstheorie und den Motto-Zielen des ZRM, hinsichtlich der Erarbeitung der Kriterien für die Auswahl der Zielvisualisierungsmethoden	Seite 47
Abbildung 5	Eigene Zusammenstellung der relevanten Aspekte aus der Hirnforschung und der Motivationspsychologie hinsichtlich der Erarbeitung der Kriterien für die Auswahl der Zielvisualisierungsmethoden	Seite 49
Abbildung 6	Eigene Zusammenstellung der möglichen Handlungsempfehlungen hinsichtlich des Einsatzes von Zielvisualisierungsmethoden im Pflichtkontext	Seite 54
Abbildung 7	Eigene Darstellung Wunderbild	Seite 58
Abbildung 8	Eigene Darstellung Systembrett	Seite 59
Abbildung 9	Eigene Darstellung Bildkarten	Seite 61
Abbildung 10	Eigene Darstellung Knete	Seite 63
Abbildung 11	Eigene Darstellung Gegenstände	Seite 64
Abbildung 12	Eigene Darstellung Punkt-Strich	Seite 66

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Zielsetzungsrelevante Eigenschaften des IG und EG Storch, Maja (2011). Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In: Birgmeier, Bernd (Hg.). Coachingwissen. 2., aktualisierte und erweiterte Aufl. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 192.	Seite 14
Tabelle 2	Eigene Darstellung und Zusammenfassung der zwei Zieltheorien	Seite 19
Tabelle 3	Eigene tabellarische Zusammenstellung und theoretische Betrachtung der technischen Aspekte von Zielformulierungskriterien	Seite 43
Tabelle 4	Eigene tabellarische Zusammenstellung und theoretische Betrachtung der Klienten fokussierenden Zielformulierungskriterien	Seite 45