

Methodenhandbuch

System- und lösungsorientierter Interventionen



ORIENTIERUNG

SCRIPT BY:
ANDRI GIRSBERGER

EINFÜHRUNG

VON FRAUEN UND MÄNNERN	SEITE	3
DEFINITION UND HERKUNFT SYSTEMISCHER PROZESSBEGLEITUNG	SEITE	3
SYSTEMISCHE HALTUNGEN UND HANDLUNGEN	SEITE	4
LEITIDEEN SYSTEMISCHER PROZESSINTERVENTIONEN	SEITE	4
INTEGRITÄT	SEITE	4
ETHIK SYSTEMISCHER PROZESSGESTALTUNG	SEITE	4
NEURONALER OPTIMISMUS	SEITE	7

METHODE 1: SYSTEMISCHE FRAGEN

EINE METHODE INSPIRIERT DURCH STEVE DE SHAZER & INSOO KIM BERG	SEITE	8
--	-------	---

METHODE 2: EMPOWERMENT –INTERVIEW

EINE METHODE INSPIRIERT DURCH JULIAN RAPPAPORT	SEITE	13
--	-------	----

METHODE 3: METAPHERN

EINE METHODE INSPIRIERT DURCH STEPHEN BACON	SEITE	15
---	-------	----

METHODE 4: REFRAMING

EINE METHODE NACH M. H. ERICKSON & GREGORY BATESON	SEITE	17
--	-------	----

METHODE 5: 360°FEEDBACK

EINE METHODE NACH CLARK LOUDON WILSON	SEITE	20
---------------------------------------	-------	----

METHODE 6: REISE IN DIE LÖSUNGSZEIT

EINE METHODE NACH GUNTHER SCHMIDT	SEITE	23
-----------------------------------	-------	----

METHODE 7: MAIKÄFER

EINE METHODE NACH VIRGINIA SATIR	SEITE	25
----------------------------------	-------	----

METHODE 8: AUFTRAGS-KARUSSELL

EINE METHODE NACH ARIST VON SCHLIPPE	SEITE	27
--------------------------------------	-------	----

METHODE 9: TETRALEMMA

EINE METHODE NACH INSA SPARRER & M. VARAGA V. KIBED	SEITE	32
---	-------	----

METHODE 10: REFLEKTIERENDES TEAM

EINE METHODE NACH TOM ANDERSEN	SEITE	37
--------------------------------	-------	----

METHODE 11: LINIEN-ARBEIT

EINE METHODE NACH JOHN GRINDER UND RICHARD BANDLER	SEITE	39
--	-------	----

METHODE 12: RESSOURCEN- KOSMOS

EINE METHODE NACH ASTRID HABIBA KRESZMEIER	SEITE	42
--	-------	----

METHODE 13: SKULPTUR

EINE METHODE NACH VIRGINIA SATIR	SEITE	44
----------------------------------	-------	----

METHODE 14: SPOTTING

EINE METHODE INSPIRIERT DURCH ASTRID HABIBA KRESZMEIER	SEITE	47
--	-------	----

METHODE 15: PARTSPARTY

EINE METHODE NACH VIRGINIA SATIR	SEITE	49
----------------------------------	-------	----

LITERATUR

SEITE	53
-------	----

EINFÜHRUNG

Von Frauen und Männern

In diesem Methodenhandbuch wird der Versuch unternommen, Formulierungen zu verwenden, welche das weibliche, als auch das männliche Geschlecht beinhalten. Wo nicht anders möglich, wird dem Lesefluss zuliebe nur eine Form ausgeschrieben. Dabei wechseln sich das männliche und das weibliche Geschlecht ab. Bei allen Erläuterungen sind jedoch immer beide Vertreter, also die des weiblichen und die des männlichen Geschlechtes angesprochen.

Definition und Herkunft systemischer Prozessbegleitung

Dieses Methodenhandbuch ist als praxisbezogene Einführung in die systemisch - lösungsorientierte Arbeit gedacht. Es wird davon ausgegangen, dass die systemische Arbeit, als allgemeines Theorie- und Berufsfeld bereits einigermaßen bekannt ist. Kennzeichnend für die systemische Arbeit ist, dass sie sich entsprechend den jeweiligen Aufträgen an die spezifischen Erfordernisse der Beratungs- und Begleitpraxis anpasst, was eine entsprechend grosse Vielfalt an Interventionsmethoden zur Folge hat.

Als erste Annäherung an den Begriff der systemischen Arbeit bietet sich folgende Definition an: Systemische Arbeit ist eine lösungsorientierte Beratungsform für Personen und Organisationen, die ressourcenorientiert, Zusammenhänge menschlichen Lebens, thematisiert. Es wird ein Rahmen geschaffen, in dem Klienten ihr Alltagserleben aus mehr Distanz heraus beobachten, beschreiben und reflektieren können. In diesem Rahmen können sie Fragestellungen entwickeln, die sich auf bestimmte Aspekte ihres eigenen Denken, Fühlens und Handelns beziehen und im konkreten Anliegen sichtbar werden. Auch die Interaktionsprozesse, in denen sich die Klienten in ihrem Alltagserleben befinden, können Gegenstand der Reflexion sein und in Bezug auf die vorhandenen Muster untersucht werden, so dass jenseits situativer Beschreibungen Ideen über Problemzusammenhänge und Lösungsszenarien entwickelt werden können. Das Wechseln der Perspektiven, z.B. von innen nach aussen oder vom Pro zum Contra, ermöglicht es, von eingefahrenen Problembeschreibungen wegzukommen und in fast spielerischer Weise zu neuen, lösungsrelevanten Erkenntnissen zu gelangen. Die Klienten sollen die Möglichkeit erhalten, die eigene Rolle in den entsprechenden Interaktionsprozessen anders als bisher wahrzunehmen und sich selbst wieder als aktive und eigenverantwortliche MitgestalterInnen ihrer Beziehungs- und Arbeitsprozesse zu erleben (vgl. Andrea E. Nohlen 2009).

*“Alles sollte so
einfach wie
möglich sein, aber
nicht einfacher.”*

(Albert Einstein)

Nach Fritz B. Simon (2006) kennzeichnet sich systemisches Denken u.a. dadurch, dass es „Erklärungen verwendet, die sich aus der Systemtheorie (Ludwig von Bertalanffy 1968) ableiten lassen“. Jedoch ist „systemisch“ nicht gleichzusetzen mit „systemtheoretisch“, der Begriff erschöpft sich nicht in Ableitungen aus der Systemtheorie. Vielmehr sind für sein Verständnis vor allem theoretische Entwicklungen prägend, die summarisch mit dem Konstruktivismus verbunden werden können. Insbesondere die Einsicht, dass die BeobachterIn nicht ausserhalb des beobachteten Systems steht, sondern Teil der Beobachtung ist, ist hier von besonderer Relevanz. Hinzu kommen Einflüsse aus weiteren Theorieentwicklungen, wie beispielsweise der Chaostheorie (Ilya Prigogine 1995), der Differenztheorie (George Spencer-Brown 1997) und nicht zuletzt aus der Theorie sozialer Systeme (Niklas Luhmann 1984). Schliesslich sind es aus der Praxis systemischer Arbeit selbst erwachsene Haltungen und Handlungen, die systemisches Denken kennzeichnen und systemische Arbeit von anderen Ausrichtungen unterscheidet.

Systemische Haltungen und Handlungen

Systemische Haltung und Handlung können nicht voneinander getrennt gedacht werden. Aus der Haltung geht hervor, worauf fokussiert wird und wie der Arbeitsprozess angelegt werden soll, jedoch wird in der Handlung die Haltung erst sichtbar und wirksam. Systemisches Handeln fühlt sich ausdrücklich der Haltung der Allparteilichkeit bzw. Neutralität verpflichtet. Respekt gegenüber Personen, Respektlosigkeit gegenüber Ideen (durch Verstörung die festgefahrene Gedankenwelt der Klientin in Bewegung bringen) und Kontextsensibilität (ist die Haltung, dass es nicht die jeweils eine richtige Lösung gibt, sondern mehrere Lösungen in Frage kommen, die entsprechend dem Kontext und den in ihm handelnde Personen als mehr oder weniger passend und viabel betrachtet werden) sind weitere zentrale handlungsleitende systemische Haltungen, die auch als ethische Prinzipien systemischen Handelns verstanden werden können.

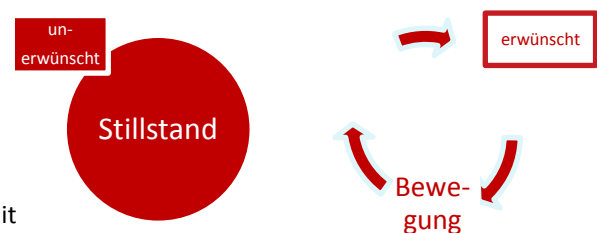
Die systemtheoretischen Wurzeln werden in Haltung und Handlung vor allem dadurch deutlich, dass auf Interaktionen, Muster und Prozesse fokussiert wird. Individuelle und institutionelle Probleme werden auf der Ebene kommunikativer Muster und Beziehungsstrukturen sozialer Systeme rekonstruiert und kontextualisiert, d.h. in einem strukturellen Zusammenhang gesehen, in welchem die einzelnen Elemente wechselseitig die Bedeutung ihres Verhaltens bestimmen. Die konstruktivistischen Wurzeln kommen vor allem darin zur Geltung, dass das internale System (Kognition, Affekte und Handlungsmöglichkeiten) der Klienten Ausgangspunkt aller weiteren Schritte im Arbeitsprozess ist. Die entsprechenden Schritte sollten ankopplungsfähig sein und zugleich nicht „mehr derselben“ beinhalten. Kurz gesagt „richtig oder falsch“ ist nicht das angemessene systemische Bewertungsschema, stattdessen stehen Nützlichkeit und Viabilität im Vordergrund. Inhaltliches Wissen tritt in seiner Bedeutung hinter Prozesswissen zurück, d.h. hinter die Fähigkeit, Arbeitsprozesse so zu gestalten, dass sie Lernen ermöglichen.

Der Coach hat allerdings massgebliche Verantwortung für die Gestaltung des Kommunikationsprozesses. Ihr „Nichtwissen“ in Bezug darauf, was die „richtige“ Lösung ist, wird dadurch zur Expertise, dass sie vor dem Hintergrund einer sokratischen Haltung („ich weiss, dass ich nicht weiss“) u.a. zirkuläre Fragen an die Klientin stellt und diese dadurch als „inhaltliche Expertin“ bestätigt (Kurt Buchinger 1998).

Daraus folgt zweierlei: erstens, dass Neugier als Haltung zu einem wichtigen Prinzip des Arbeitsprozesses wird, weil sie alte Denkgewohnheiten hinterfragt, neue Zusammenhänge erschliesst und weitere Handlungsmöglichkeiten eröffnet; zweitens, dass auf Handlungsanweisungen verzichtet wird und Selbstorganisation (die Fähigkeit, die eigenen Elemente selbst zu ordnen) und Autopoiese (die Fähigkeit, die eigenen Elemente selbst zu erschaffen und zu erhalten) in den Vordergrund gerückt werden, was wiederum die Eigenverantwortlichkeit der Klientin für die gewählten Lösungen zur Folge hat. Sowohl die Selbstorganisation eines Systems, als auch die Autopoiese verweisen darauf, dass sich Systeme auf der Basis eigener Operationen weiterentwickeln (Maturana u. Varela 1987).

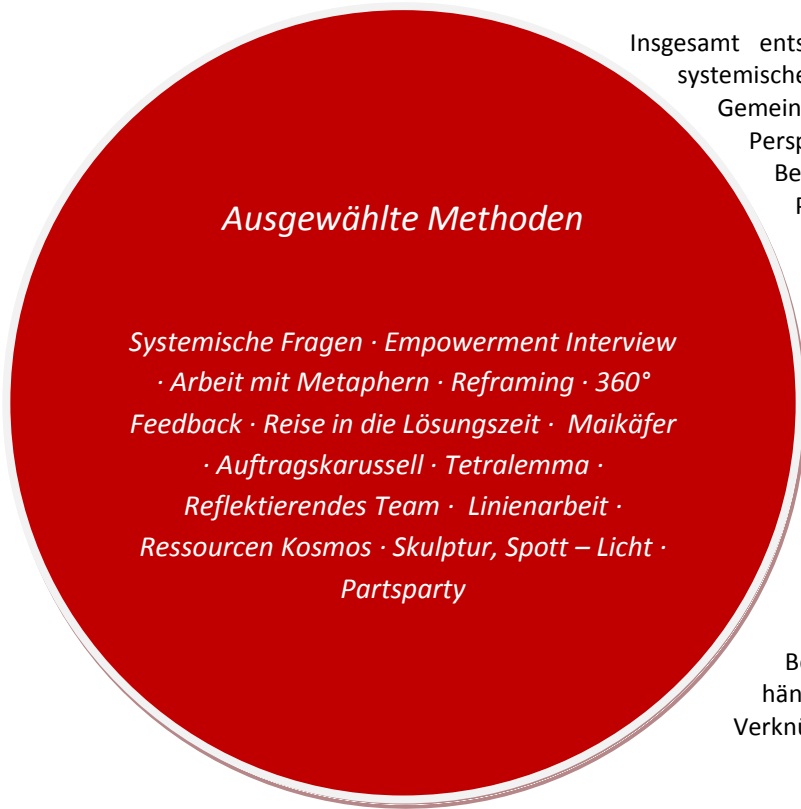
Leitideen systemischer Prozessinterventionen

Ausgehend vom Individuum als der Instanz, die im Dialog mit der Umwelt die eigene Wirklichkeit konstruiert, wird in der systemischen Arbeit besonders auf den Einsatz von Methoden Wert gelegt, welche die Wahlmöglichkeiten erhöhen und die Eigenverantwortung des Klienten stärken. Übertragen auf grössere Systeme, hat dies zur Folge, dass im systemischen Arbeitsprozess Methoden, die Autopoiese und Selbstorganisation unterstützen,



bevorzugt angewandt werden. Zum Beginn eines systemischen Arbeitsprozess gehören im Allgemeinen die Klärung des Anliegens (Fragestellung), die Settingwahl (Methode) und das Aushandeln des Kontrakts (Wünsche & Ziele). In allen drei Hinsichten nimmt der Coach in der Regel die Wünsche der Klientin auf, da in ihnen im Allgemeinen deren Ressourcen und deren Feldwissen bereits zum Ausdruck kommen. Der Coach lädt die Klientin dazu ein, ihr Anliegen in einer Weise vorzutragen, dass sie als handelnde Personen in Erscheinung tritt.

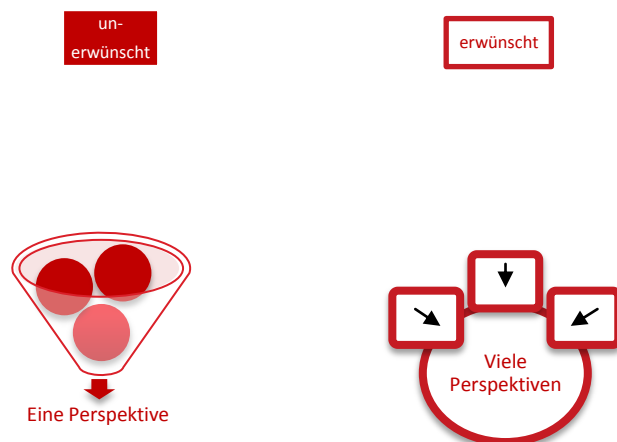
Im Folgenden wird eine Auswahl an systemischen Methoden vorgestellt die im Sinne dieser vorweggegangener kurzen Einführung Lust aufs „Probieren“ machen sollte.

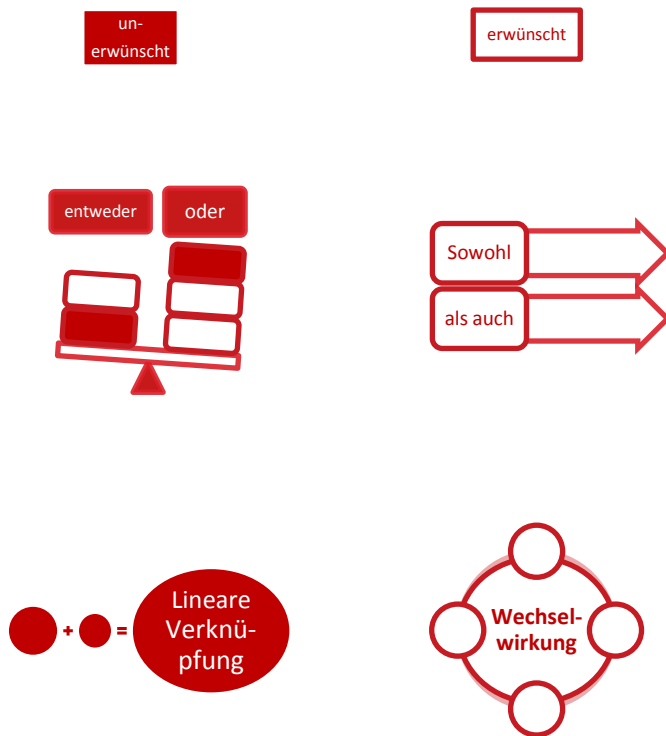


Insgesamt entsteht ein Bild der Methodenvielfalt in der systemischen Arbeit, das jedoch von einigen Gemeinsamkeiten geprägt ist: Alle Methoden sind vom Perspektivenwechsel inspiriert, leben von der Bewegung, vom Einnehmen unterschiedlicher Positionen, vom Hervorbringen und Austausch unterschiedlicher Gesichtspunkte, sei es in Form des Wechsels von Innen- und Aussenperspektive oder des Erkennens und der Wertschätzung von Ambivalenzen. Dem Wechsel der Perspektiven dienen auch die Verfahren des Abwägens und des Durchspielens von Auswirkungen im Einerseits und Andererseits. Auch das methodische Herausarbeiten von Entweder-oder-Mustern sowie ihre Auflösung durch die Suche nach Sowohl-als-auch-Bereichen beinhalten einen Perspektivenwechsel – ebenso wie die Betonung von Wechselwirkungszusammenhängen statt der Ausnahme eines linearen Verknüpftseins von Ursachen und Wirkungen.

Inspiration Perspektivenwechsel

Eine weitere methodische Gemeinsamkeit systemischer Praxis liegt in dem perspektivischen Wechselspiel von Komplexitätserweiterung und Komplexitätsreduktion. Komplexitätserweiternde Methoden haben den Vorteil, zunächst den Horizont zu vergrößern und zum besseren Verständnis des Kontexts zu führen, in dem ein Problem besteht. Sie sind auch dafür nützlich, dass da, wo metaphorisch gesprochen vorher nur eine Sackgasse zu sehen war, auf einmal ein ganzes Strassennetz erkennbar wird. Manchmal kann jedoch zu viel Erweiterung der Komplexität auch von Nachteil sein, z.B. wenn der Eindruck einer derart umfassenden Lösung entsteht, dass sie zugleich unerreichbar erscheint. Nach methodischen Schritten der Erweiterung der Komplexität ist es daher im Anschluss in der Regel methodisch erforderlich, Komplexität auch wieder zu reduzieren.





So haben alle systemischen Methoden auch gemeinsam, dass sie auf Viabilität, d.h. auf konkrete Umsetzbarkeit, der gewonnenen Ideen Wert legen und kognitive und emotionale Vorstellungen für die nächsten passenden Schritte hervorbringen wollen. Strukturell gesehen, beinhalten alle Methoden systemischer Arbeit zumindest folgende Schritte: die Formulierung des Auftrages / Auftragsfrage als Präzisierung des Aufmerksamkeitsfokus und das Bündeln oder Zusammenfassen der Lösungen am Ende des Arbeitsprozesses. Für eine gelingende Prozessbegleitung ist es hilfreich, wenn der Auftrag folgende Kriterien erfüllt: Sie sollte die Klientin als handelnde Person enthalten und sie sollte positiv sowie zukunftsorientiert formuliert werden.

Integrität

Über die Arbeit in der systemischen Prozessgestaltung soll ein Prozess in Gang gesetzt werden, der Möglichkeiten für Veränderung bietet. Es muss beachtet werden, dass die Unterschiede, die gemacht werden, nicht zu ungewöhnlich sind, sondern den Klienten in seiner Persönlichkeit wahrnehmen. Andersen spricht hier von „angemessen ungewöhnlich“. Diese Überlegungen basieren auf Arbeiten von Maturana und Varela, die sagen, „dass jeder Mensch zu einem bestimmten Zeitpunkt nur der Mensch sein kann, der er/ sie ist. Das bedeutet, dass er/sie einer bestimmten Situation nur mit einer der Reaktionsweisen begegnen kann, die er/sie in seinem/ihrem Repertoire hat. Dieses Repertoire kann allerdings im Laufe der Zeit verändert werden, indem alte Wege verblassen und neue entstehen.“ (Andersen 1996, S. 35) „Wenn Menschen dem Gewohnten ausgesetzt werden, bleiben sie meist dieselben. Wenn sie aber etwas Ungewöhnlichem begegnen, könnte dieses Ungewöhnliche eine Veränderung auslösen. Wenn nun das Neue, auf das sie treffen, sehr (zu) ungewöhnlich ist, verschließen sie sich, um davon nicht inspiriert zu werden“ (ebd., 35). Das heißt, der Klient versucht, seine Integrität zu wahren.

Ethik systemischer Prozessgestaltung

Bereits in der Darstellung der theoretischen Wurzeln systemischer Prozessgestaltung, wurde die „ethische“ Verantwortlichkeit des systemischen Denkens und Handelns angesprochen. Die aus diesen Wurzeln entwickelte Haltung und Methoden zeigen darüber hinaus, dass sich eine Ethik systemischer Arbeit vor allem als praktische Ethik versteht. Mit Ludwig Wittgenstein lässt sich sagen: „ Es ist klar, das sich die Ethik nicht aussprechen lässt“ (Wittgenstein 1989, 6.421). Ethik liegt vielmehr in den Sätzen und den darin enthaltenen Aussagen selbst. Sie ist implizit. Konzepte wie Autopoiese oder Zirkularität erzeugen in der Kommunikation andere Wirklichkeiten mit anderen Implikationen (von lat. implicare „ver-, einwickeln“ → bezeichnet bildungssprachlich die Einbeziehung einer Sache in eine andere) als etwa Konzepte wie Macht, Kontrolle oder Wahrheit. „Sprache versucht nicht nur, die Wirklichkeit abzubilden, **Sprache schafft Wirklichkeit.**“ (Nohlen 2009, S. 117)

Wenn die Wirklichkeit zu einem grossen Mass von unserer Sprache und mit ihr von Informationsflüssen und Organisationsmustern bestimmt wird, so liegt es nahe, eine Veränderung der Wirklichkeit genau bei diesen Punkten anzuknüpfen. Das ist es auch, was die Pädagogik, die Psychologie oder die Wirtschaft (mithilfe der Werbung) zu erreichen versuchen: Durch bestimmte Informationen und Informationsflüsse werden Vorstellungen kreiert und über die veränderte Vorstellung wird die Wirklichkeit verändert (vgl. Kresmeier 2000, S. 100).

In der systemischen Arbeit wird, wie weiter oben beschrieben, Unterschieden zwischen Verantwortung für den Prozess und Verantwortung für die inhaltliche Lösung. Wofür ist diese Unterscheidung sinnvoll? Und was heisst dies konkret für unsere ethische Überzeugung? Wenn Klienten als autonom im Sinne der Selbstorganisation angesehen werden, sind sie auch verantwortlich für ihr Tun und für die inhaltliche Lösungen, die sie aus dem Arbeitsprozess mitnehmen. Der Coach hingegen trägt die Verantwortung durch seine Fähigkeit zum geleiteten Perspektivenwechsel und durch seine wertschätzende Neugier, den Rahmen zu erzeugen, in dem sich die Klientin optimal entfalten und ihr eigenes inhaltliches Expertenwissen bestmöglich zur Geltung bringen können. Ein in diesem Sinne verantwortlich und ethisch handelnder Coach ergreift in der systemischen Prozessarbeit *keine Partei für inhaltliche Entscheidungen* der Klientin, aber er verpflichtet sich, den Arbeitsprozess mit allem ihm zur Verfügung stehenden Wissen, so gut es ihm möglich ist, zu gestalten.

Oh, wunderbar, wunderbar und höchst wunderbarlich wunderbar. Und nochmals wunderbar ... (William Shakespeare)

Neuronaler Optimismus

Abschliessend zu dieser Einführung in das Methodenhandbuch möchte ich festhalten, dass das Zusammenwirken von Geist, Körper und Seele in einem eingebundenen Setting eine oft zutiefst bewegende Schönheit beinhaltet. Dies erscheint mir erwähnenswert, denn der Begriff der Schönheit wird selten im Kontext von Entwicklungsprozessen verwendet. Obwohl doch oftmals das Wiederherstellen, Erinnern oder Erschliessen von Erfahrungen als eine grosse Qualität erlebt wird.

Es existiert etwas, das der neuronale Optimismus genannt wird (vgl. Nurit Sommer, 2004, S. 177). Dieser beschreibt ein natürlich fliessendes, mehr oder weniger balanciertes Kräfteverhältnis zwischen den Anforderungen des Lebens und den Antwortmöglichkeiten oder dem Variantenreichtum an Antworten eines Menschen. Die Eigenwahrnehmung und das Wissen, dass jeder Handlung Bewusstsein innewohnt und dass diese Bewusstheit sich körperlich oder sprachlich ausdrückt, führt zusammen und befreit gleichzeitig. Dies verdeutlicht, dass - wenn Geist, Körper und Seele genährt und geordnet werden, Kraft freigesetzt werden kann und sich damit ein Bewusstsein zu öffnen vermag, das weit über unser Ich hinausragt. Dieses Zusammenspiel lässt das auftauchen, was uns mit dem Wohlfühlen als natürlichen Zustand, mit dem Wissen um die Schönheit unserer Existenz verbindet.

METHODE 1: SYSTEMISCHE FRAGEN

EINE METHODE
INSPIRIERT DURCH
STEVE DE SHAZER &
INSOO KIM BERG

Das Fragen spielt als Methode im systemischen Arbeitsprozess eine wichtige Rolle und ist Ausdruck einer für die Systemische Prozessgestaltung typischen Haltung der Neugier.

Diese Neugierde ist neugierig darauf, wie unser Gegenüber auf sich selbst neugierig wird.

Ausgehend vom Zustand des Nichtwissens, bringt es einen Suchprozess in Gang und Strebt ein Verstehenwollen an. Unter systemischen Fragen verstehen wir folglich, die Klienten hypothesengeleitet zu ihren Beziehungen zu befragen und sich durch die Antworten zu neuen Hypothesen und neuen Fragen einladen zu lassen. Systemisches Fragen ist vor allem im Einzelsetting eine unverzichtbare Methode, die wunderbar geeignet ist, die Selbstreflexion der Klienten anzustacheln, und die ihr dabei hilft, die Beziehungsmuster, in denen sie sich befindet, deutlich zu machen. Mit Hilfe von systemischen Fragen werden Unterschiedskonstruktionen verschiedenster Art ermöglicht. So kann z.B. in einer Arbeitsgruppe in relativ kurzer Zeit ein breites Meinungsbild erzeugt werden. Die Unterschiede und die Gemeinsamkeiten, die in den jeweiligen Antworten zum Vorschein kommen, können wertgeschätzt, untereinander abgeglichen und als Ressourcen (lat. resurgere = wiedererstehen / ... im Wort Ressource steckt auch das französische Wort «la source = die Quelle».) weiterbearbeitet werden.

Im systemischen Arbeitsprozess dient das systemische Fragen der Informationsgewinnung, und zwar ebenfalls auf verschiedenen Ebenen. So können Fragen auf verschiedenen Zeitebenen gestellt werden, z.B. in Bezug auf Zusammenhänge der Entstehung, der Aufrechterhaltung oder der Weiterentwicklung eines Problems. Beim systemischen Fragen liegt das Hauptinteresse auf Fragen, die Gegenwart und Zukunft beleuchten. Fragen zur Vergangenheit sind dort von Bedeutung, wo mit ihrer Hilfe zu einem besseren Verständnis der gegenwärtigen Situation beigetragen wird und damit ein tragfähiger Lösungsansatz gefunden werden kann.

Humphrey Bogart fragt Ingrid Bergman im Film Casablanca beim ersten Glas Champagner unverhohlen und direkt:

„Wer bist du wirklich? ... und was warst du vorher? Was hast du getan, und was hast du gedacht?“

Sie antwortet: „Wir hatten ausgemacht keine Fragen.“

Humphrey Bogart: „Ich seh dir in die Augen, Kleines!“

„... auch wenn Fragen viel softer sind als Statements, so verraten sie doch in ihrer Konstruktion und ihrer Abfolge unsere Gedanken, unsere Zielstellung, unsere Haltung.“ ... „Die Frage ist der Auftakt zu mehr, sie ist der Beginn eines Miteinanders, das erst endet, wenn die Fragen ausgehen“ (Carmen Kindl-Beilfuss, 2008, S. 12 & 16). Dazu ein kleiner Ausschnitt eines Dialoges aus einem wunderschönen und ebenso bekannten Film (siehe Kasten):

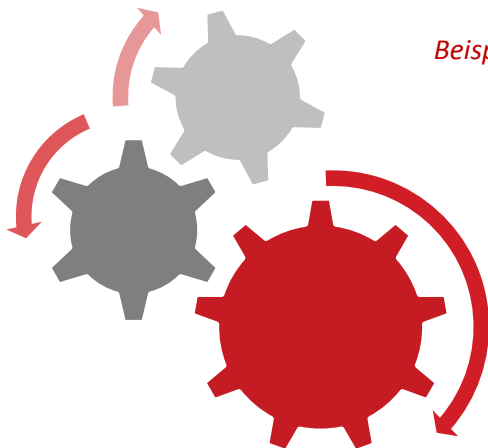
Eine grosse Quelle der Inspiration in den systemischen Fragen sind die im de –Shazerschen lösungsorientierten Kurzzeiteinsatz entwickelten Fragetypen: Skalierungsfragen, Wunderfragen und Verschlimmerungsfragen oder auch die indirekten systemischen – zirkulären Fragen.

- ✓ **Skalierungsfragen** erleichtern zu Beginn eines Prozesses die Einschätzung des Status quo und in seinem Verlauf die weitere Entwicklung (vgl. de Shazer 1992).
- ✓ **Wunderfragen** unterstützen den Schritt hinaus aus der Problemhypnose (“Problem talk creates problems, solution talk creates solutions!”) und hinein in eine Welt der Lösungsmöglichkeiten, indem sie das erwünschte Ziel vorstellbar machen.
- ✓ **Paradoxe Fragen** zählen sowohl im Gruppenkontext als auch im Einzelsetting und vor allem in der Selbstsupervision zu den wirkungsvollsten Fragen, da sie den eigenen Einfluss auf das System verdeutlichen. Paradoxe Fragen sind vor allem dann hilfreich, wenn Klienten in einer Klagehaltung verharren und sich zu Unrecht schlecht behandelt fühlen. Paradoxe Fragen lassen sich in der Regel schnell beantworten, verführen oft zum Schmunzeln und damit zu einer humorvollen Distanzierung vom Problem.
- ✓ **Indirekte systemisch – zirkuläre Fragen**, die gern auch als Klatsch über Dritte in deren Anwesenheit beschrieben werden, haben einige Vorteile. Manchmal ist es im Arbeitsprozess vor allem im Kontext einer Gruppenbegleitung leichter, etwas zu beantworten, was man selbst bei anderen beobachtet hat, als eine Selbstauskunft zu geben. Zudem erhalten diejenigen, über die eine Hypothese geäussert wird, mehr Information, als wenn sie nur direkt befragt würden, weil sie ihr Selbstbild mit dem Fremdbild vergleichen können und dabei zusätzlich erfahren, wie sie auf andere wirken. Unverzichtbarer Teil des indirekten – zirkulären Fragens ist allerdings, dass der Coach diejenigen Personen, die indirektes Objekt der Frage sind, im Anschluss selbst dazu befragt, ob sie den über sie gemachten Annahmen zustimmen oder die Dinge anders sehen.

Es ist zu beachten, dass Personen, welche noch keine Erfahrung in der systemischen Arbeit gemacht haben, es für das Gelingen eines Prozesses hilfreich sein kann, die neue Art des Fragens zu erklären und zu begründen. Transparenz und Nachvollziehbarkeit erleichtern die Möglichkeit, sich auf Neues einzulassen.

Im systemischen Feld gilt der Grundsatz (vgl. Carmen Kindl-Beilfuss, 2008, S. 13):

Fragen sind Interventionen!



Beispiele der Bauweise systemischer Fragen:

1. Klärungen und Konkretisierungen

Umstände:

- wo/wer/wie genau zeigt sich das Problem, ist eine Situation?
- Wer würde es noch bemerken/wie genau?
- Warum gerade jetzt?

nach „inneren Hypothesen“, Annahmen und Erklärungsmustern fragen:

- Wie erklären Sie sich, dass ...?
- Warum, glauben Sie, ist die Belegschaft

Ziele und Wünsche:

- Woran würden Sie Erfolg bemerken/Misserfolg?
- Woran werden Sie erkennen, dass Sie das Ziel erreicht haben?
- Was soll anders sein/vorliegen, wenn das Problem gelöst ist?
- Wer würde noch Erfolg bemerken/woran?
- Angenommen, das Problem wäre morgen gelöst – wer würde Das Bemerkend? und wie?
- Wann wollen Sie Ihr Ziel erreichen?
- Von wem erwarten Sie was, um Ihr Ziel zu erreichen?
- Was soll ich jedenfalls tun/keinesfalls tun?

Eigenschaftszuschreibungen „verflüssigen“, nach Handlungen fragen:

- Woran merken Sie, dass ... (z.B. etwas mühsam ist)?
- Was müsste Mitarbeiter X tun, um „solidarisch“ zu sein?
- Wann genau tut/hat jemand, den Sie für erfahren halten?

Rangordnung, Skalieren, Spitzen:

- Hitparade: unter den Problemen nimmt dieses welchen Rang ein?
- Auf einer Skala von eins bis hundert: für wie hoch halten sie die Erfolgsaussichten?
- Wenn sie eine Einschätzung abgeben: wie viele % der Kollegen teilen dieses Ziel völlig, teilweise, nur wenig, gar nicht?
- Wer wäre am glücklichsten, wenn sich X durchsetzt?

3. Massstab verrücken

Kontext verändern:

- Wie ist es (die Situation von X,) wenn die Situation nicht ist?
- Schreckensbilder/ Wunschträume?
- Wie würde das Problem ausschauen, wennXY das Sagen hätte?
- Wie würde X die Situation beschreiben?
- Wenn es keine finanziellen Einschränkungen gäbe?

Bilder, Metaphern:

Wie kann man das Problem bildlich beschreiben?

- Angenommen, ihr wärt eine Mannschaft auf einem Schiff, wie würdet ihr die Situation beschreiben?
- Angenommen X (z.B. das Problem) befindet sich in einer Wüste, was braucht er zu seiner Rettung in der nächsten Oase.....
- Was würde ein Vogelschwarm sehen, was eine Ameise....
- Angenommen ich wäre der Prinz, was müsste ich tun um X nach zu küssen?

Zeit verändern:

- Angenommen ihr blickt in einem Jahr zurück, wie würdet ihr die heutige Situation beschreiben?

Täter-/Opfer-Zuschreibungen umkehren:

- Wie hat Ihr e Mutter es geschafft, dass Sie sich gestresst fühlen?
- Was müssen Sie tun, damit sich besonders viele Kollegen in Ihre Arbeit einmischen und Ihnen erklären, was richtig und falsch ist?
- Wie schafft es X, dass Y jegliches Gespräch mit ihm verweigert?

Wirkung zur Absicht erklären:

- Wer hätte Nachteile, wenn es das Problem nicht mehr gibt?
- Worin liegt für Sie der positive Nutzen Ihres Problems?
- Was geht Ihnen verloren, wenn es das Problem nicht mehr gibt?

Wunderfrage:

- Wunderfrage: „Angenommen, das Problem ist morgen wie durch ein Wunder gelöst – woran würden Sie es bemerken, was wäre dann anders? Wer würde es noch merken, woran? Was könnte so ein Wunder ausgelöst haben?

Paradoxe Fragen:

- Angenommen, das Problem ist morgen gelöst - wie könnte man das Problem wieder herstellen?
- Wie könnten Sie das Problem noch verschärfen?
- Wie könnten Sie die Lösung verhindern?
- Wie könnten Sie sich am besten daran hindern, Ihr Ziel zu erreichen?
- Wer hat Vorteile durch das Problem?

Methodenhandbuch

2. Perspektive erweitern / Frage nach Unterschieden

Intensität /Bedeutung:

- Welche Aspekte sind eher wichtig/eher unwichtig?
- wann ist das Problem stärker/schwächer? förderlich/hinderlich?
- Welcher Meinung sind eher mehr/eher weniger KollegInnen...?

Personen:

- Wer ist alles betroffen - wer ist nicht betroffen?
- Macht es einen Unterschied, ob X anwesend ist oder nicht?
- Wer wären die Verlierer, wenn das Problem gelöst wäre? Wer die Sieger?
- Wer kann zur Lösung beitragen/wer kann Lösungen verhindern?

Sichtweisen:

- wie zeigt sich das Problem?
- aus der Sicht eines Beteiligten?
- aus der Sicht eines Unbeteiligten?
- aus der Sicht anderer Beobachter, wo liegen die Unterschiede?

Zeit:

- Besteht das Problem schon lange? Seit wann genau?
- Wie war es vorher/nachher?
- gab/gibt es das/ähnliche Problem/e immer/oft/manchmal/nie?
- Wann ist es nicht da?

Norm/Ausnahmen:

- Wie ist es üblicherweise, wann ist es anders, gibt es Ausnahmen?
- Wann genau war es anders, was vermuten Sie, war dafür entscheidend?
- In welchen Situationen zeigt sich das Problem besonders? Wie ist die Situation, wenn das Problem nicht auftritt?
- Wie kommt es dazu, wenn das Problem nicht da ist?

nach dem Gegenteil fragen, um das Bild zu schärfen:

- Du sagst; X sei so unsolidarisch. Wie würde sich X verhalten, wenn er solidarisch wäre?

Zirkuläres Fragen

Fragen im Dreieck ermöglichen eine Außenperspektive:

- Wie würde jemand Dritter die Situation beschreiben? Wie Würde X das Problem beschreiben?
- Wer alles beobachtet das Problem? Wie beschreiben diese das Problem?
- Wie erklärt sich x, dass Y mit seiner Arbeitssituation unzufrieden

4. Konstruktive, lösungsorientierte Fragen

Angestrebter Zustand- Problem ist gelöst

- Sie sagen, dass Sie sich im Team nicht mehr wohl fühlen - Was konkret müsste anders sein, damit Sie sich im Team wohl fühlen?
- Wie soll so eine Situation künftig aussehen?“
- Wie wäre es, wenn das Problem gelöst wäre, was wäre anders?
- Wer würde es zuerst merken? Und woran?
- Wer würde sich am meisten darüber freuen?
- Was würde dadurch für wen leichter?

Energie und Ideen für neue kreativ Lösungen - Szenarien

mobilisieren:

- Was würde passieren, wenn Sie plötzlich – trotz des wenig offenen Klimas, wichtige Informationen offen legen würden?
- Was würde passieren, wenn Sie X, den Sie als nachlässig beschreiben, loben würden?

Ressourcen

- Was wurde bereits unternommen, um das Problem zu lösen?
- Wo kommt Energie für Lösungen her?
- Worauf können Sie sich stützen?
- Was hat bisher genützt? Wie wurde ein ähnliches Problem erfolgreich bewältigt? Was ist Ihnen dabei besonders gut gelungen?
- Was hat den Erfolg bisheriger Lösungen ausgemacht?
- Welche Möglichkeiten sind noch nicht ausgeschöpft?
- Wo könnten wir wie Unterstützung gewinnen?
- Wer könnte am meisten zu einer Lösung beitragen und wie könnten Sie das erreichen...?
- Wer hätte einen Vorteil von dieser Lösung/welchen?

Positive Sichtweise:

- Was gibt es Positives, Erfreuliches an der Situation?
- Wofür könnte die Situation von Vorteil sein?
- Welche positiven Wirkungen hätte das auf andere?

System- und lösungsorientierter Interventionen

Beispiel einer systemisch, prozessorientierten Beratung:

Hilfreich für die Erstellung einer Frage - Landkarte ist folgender Fragenkatalog. Dieser orientiert sich dabei an lösungsorientierten und zirkulären Fragen, die im Rahmen von systemischen Beratungssituationen verwendet werden.

Einstieg:

- ✓ Worüber sollten wir in diesem Gespräch in jedem Fall sprechen?
- ✓ Wenn es mehrere Anliegen/ Probleme gibt, welches ist Ihnen am wichtigsten?
- ✓ Ausmaß der Belastung: Auf einer Skala von 0-10, wobei 10 den höchsten Wert darstellt, wie groß schätzen Sie Ihre Belastung durch das Problem ein?
- ✓ Was wäre das Schlimmste, was passieren könnte, wenn sich am Problem nichts ändert?
- ✓ Beteiligte am Problem: Was würde Person X sagen, wenn ich sie über das infrage stehende Problem befragen würde?
- ✓ Was würde Person X, über die wir gerade reden, denken, wenn sie hier wäre und uns zuhörte?
- ✓ Erklärungen: Wie erklären Sie sich, dass die Dinge so sind, wie sie sind? – Wer sieht das genauso, wer anders?
- ✓ Wenn Erklärungen unterschiedlich sind, wie lässt sich das erklären?
- ✓ Ausnahmen: Gibt es Zeiten, in denen Sie erfolgreich mit dem Problem umgehen konnten?
- ✓ Wann tritt das Problem wenig/ gar nicht auf?
- ✓ Ziele/ Lösungen: Was müsste geschehen, um Ihre Zuversicht in mögliche Lösungen zu erhöhen?
- ✓ Stellen Sie sich bitte vor, es geschähe heute Nacht ein Wunder! Woran würden Sie das morgen bemerken?
- ✓ Woran würden Sie konkret merken, dass das Problem gelöst ist?
- ✓ Stellen Sie sich vor, es würde sich auch langfristig nichts am Problem ändern! Welche Auswirkungen hätte das für Sie?
- ✓ Angenommen, Sie würden sich für A (hypothetische Lösung) entscheiden, welche Konsequenzen hätte das?
- ✓ Bei unseren Vorübungen ergab sich eine total verrückte Idee. Nehmen wir an, Sie würden A (= etwas total Verrücktes) tun, was würde passieren?
- ✓ (vorläufiger) Abschluss: Möchten Sie noch eine Frage beantworten, die ich bisher nicht gestellt habe?
- ✓ Welche Fragen könnten in Ihrem Augen nützlicher sein als die bisher gestellten?

METHODE 2:

EMPOWERMENT – INTERVIEW

EINE METHODE

INSPIRIERT DURCH

JULIAN RAPPAPORT

Mit Empowerment (von engl. *empowerment* = Ermächtigung, Übertragung von Verantwortung) bezeichnet man Strategien und Maßnahmen, die den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung im Leben von Menschen oder Gemeinschaften erhöhen sollen und es ihnen ermöglichen, ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten. Empowerment bezeichnet dabei sowohl den Prozess der Selbstbemächtigung als auch die professionelle Unterstützung der Menschen, ihr Gefühl der Macht- und Einflusslosigkeit (*powerlessness*) zu überwinden und ihre Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen.

Interventionspraxis

Unter Empowerment im Coaching versteht man eine Möglichkeit zur Energetisierung von Zielen. Angelehnt an das Modell der „Logischen Ebenen“ führt der Coach den Klienten durch mehrere Stufen. Dies kann entweder in Gesprächsform geschehen, wobei es ausreicht, wenn sich der Klient die Antwort innerlich gibt, oder auch im Raum mit Bodenankern, wobei die Stufen am Boden mit Karten markiert werden. Wichtig ist, dass der Klient die Frage *emotional richtig* verstanden hat. Dafür muss der Coach genügend Zeit einräumen und gegebenenfalls die Fragen etwas umformulieren. Gestartet wird mit der Formulierung eines Ziels. „In Stufen“ wird der Klient befragt. Der weitere Ablaufplan ist wie folgt:

Im Vordergrund dieses Ansatzes steht die Stärkung (noch) vorhandener Potenziale und die Ermutigung zum Ausbau dieser Möglichkeiten. Empowerment im sozialpädagogischen Handlungsfeld versucht Menschen bei der (Rück-) Gewinnung ihrer Entscheidungs- und Wahlfreiheit, ihrer autonomen Lebensgestaltung zu unterstützen und sie zur Weiterentwicklung zu motivieren.

STUFE 1 FÄHIGKEITEN

- ✓ Angenommen, Sie haben Ihr Ziel erreicht, über welche Fähigkeiten verfügen Sie dann?
- ✓ Gibt es in Ihrem persönlichen Fähigkeiten-Pool solche, die Sie aktiviert hätten oder verstärkt einsetzen würden, um die Erreichung Ihres Ziels sicher zu stellen?

STUFE 2 EINSTELLUNGEN

- ✓ Wie muss man über sich, bzw. über andere denken, wenn man dieses Verhalten zeigt?
- ✓ Welche Einstellungen würden in Ihrem neuen Verhalten sichtbar?

STUFE 3 WERTE

- ✓ Welche Lebenswerte, die Ihnen wichtig sind, werden durch das Zielverhalten unterstützt?
- ✓ Welche Werte, die Ihnen jetzt schon wichtig sind, werden durch Ihr Verhalten genährt?
- ✓ Welche Werte werden verstärkt und durch Ihr Verhalten gelebt und sichtbar?

STUFE 4 IDENTITÄT

- ✓ Wer sind Sie, wenn Sie dieses Verhalten zeigen?
- ✓ Welche Selbstdefinition haben Sie (dann)?

STUFE 5 ZUGEHÖRIGKEIT

- ✓ Welche anderen Menschen zeigen dieses Verhalten auch?
- ✓ Zu welchen Menschen würden Sie sich zugehörig fühlen?

STUFE 6 MISSION, BOTSCHAFT, METAZIEL

- ✓ Wenn es einen größeren Sinn geben würde, der über das Erreichen des Ziels hinausreicht, was wäre das?
- ✓ Welche „Botschaft“ für die Welt oder andere Menschen wird über die Erreichung des Ziels sichtbar?

Für den Coach gilt hier, wie bei allen andern Methoden auch, sich jeglicher verbaler und nonverbaler Kommentare zu enthalten; statt dessen sollte er während des Prozesses unterstützend und verstehend agieren. Eine abschließende Kommentierung sollte lediglich vom Klienten erfolgen.

METHODE 3:

METAPHERN

EINE METHODE INSPIRIERT DURCH

STEPHEN BACON

Wie funktionieren Metaphern? Sie nutzen Analogien und können im Arbeitsprozess die Aufmerksamkeit in eine neue Welt der Kreativität und Emotionalität lenken, die durch den rationalen Zugang allein verschlossen bliebe. Sie ermöglichen erstaunliche Assoziationen, erlauben allerdings auch überraschende Dissoziationen, die ihrerseits unvermutete humorvolle Aspekte ins Spiel bringen.

Metaphern können dabei helfen, räumliche und zeitliche Grenzen zu überwinden und die eigene Aufmerksamkeit auf den Schatz der Erfahrungen zu lenken, die bereits in anderen Kontexten gemacht wurden. Sie verbinden häufig Sinnhaftigkeit und Sinnlichkeit und sprechen verschiedene Sinne an. Je nach Vorliebe des Klienten können Metaphern eingesetzt werden, welche die jeweiligen bevorzugten Sinneserfahrungen unterstützen und weiterentwickeln können.

Ein gewichtiger Bestandteil systemischer Prozessbegleitung ist die Arbeit mit Metaphern. Sie ist vor allem deshalb so bedeutsam, weil Lösungen in der Regel nicht nur rational, sondern auch emotional gefunden werden und weil sie umso nachhaltiger sind, je besser sie affektiv gerahmt sind. Unter Metaphern werden Wortbilder bzw. Sprachbilder, die sinnliche, räumliche und zeitliche Aspekte von Erlebtem oder Erlebbarem veranschaulichen, verstanden. Sie eröffnen Perspektiven und laden ein zum Perspektivenwechsel.

Metaphern die in der Prozessgestaltung von Bedeutung sein können, lassen sich auf unterschiedlichen Interaktionsebenen generieren. Sie können z.B. auf der Ebene des Teilnehmersystems entstehen und über eine Fallreflexion in die Prozessarbeit Eingang finden. Wenn z.B. eine Teilnehmerin erwähnt, dass sie in ihrer Arbeit gerade untergeht und keine Luft mehr bekommt, kann diese Schilderung als Ausgangspunkt für die Hypothesenbildung aufgenommen werden. Der Coach könnte die Teilnehmerin z.B. nach ihren Hypothesen zu solchen Ausnahmesituationen befragen, in denen die Teilnehmerin ausreichend Luft zum Atmen hatte, oder danach, wie es ihr bisher stets gelungen ist, doch über Wasser zu bleiben. Und man könnte die Teilnehmerin darin unterstützen, weitere ressourcenorientierte Fragen in Anlehnung an die Metapher zu formulieren.

Metaphern können auch in der Formulierung des Anliegens / Zielauftrages enthalten sein. Wenn z.B. eine Gruppenteilnehmerin oder Klientin, mit dem Wunsch nach Neuorientierung kommt und die Frage formuliert: „Wo könnte die Reise hingehen? Und wie könnte ich an

mein Reiseziel kommen?“ ... könnte sich der Coach zunächst danach erkundigen, ob die Teilnehmerin mit Reisen positive Assoziationen verbindet oder eher ungern unterwegs ist. Und wenn sie gerne reist, wie und wohin sie am liebsten fährt. Und wenn sie Befürchtungen in Bezug auf das Reisen hat, bei welchen Fortbewegungsmitteln und welchen Reisezielen am ehesten. In Analogie Form weitergedacht, kann es zur Klärung des Auftrages nützlich sein, auch danach zu fragen, ob es sich eher um eine Abenteuerreise oder einen Pauschalurlaub handeln soll, oder danach, falls die Reise mit dem Auto stattfindet, wo Tankstellenaufenthalte eingeplant sind.

Metaphern können auch für den Prozess selbst stehen und bei seiner Gestaltung gute Dienste leisten. Um mit dem vorigen Beispiel fortzufahren: Der Coach könnte aus den Antworten zu den präferierten Fortbewegungsmitteln oder Reisezielen auch Rückschlüsse ziehen auf das im Prozess erwünschte Tempo und Ergebnis. Diese Hypothesen könnten wiederum in zirkuläre Fragen umgesetzt und für weitere Auftragsklärungen genutzt werden. Möglicherweise könnte die Reismetapher auch dabei helfen, die eigene Rolle in Abgrenzung zu der eines „Reisebüros“ oder einer „Reisebegleitung“ zu klären.

Beispiele möglicher Metaphern

Stehen visuelle Aspekte im Sinne von Veränderung im Mittelpunkt, empfehlen sich evtl. Metaphern aus folgendem Kreise:

- ✓ Einladung zur Neugier
- ✓ Horizonterweiterung
- ✓ Orientierungshilfe

Steht der Ort des Prozessgeschehens als Lösungsraum im Mittelpunkt, können evtl. folgende Metaphern passen:

- ✓ Abenteuerspielplatz
- ✓ Geburtszimmer
- ✓ Ideenbörse
- ✓ Kreativitätswerkstatt
- ✓ Leuchtturm
- ✓ Ressourcenquelle
- ✓ Tankstelle
- ✓ Visionsbazar etc.

Ist eher die Vorstellung von Bewegung gefragt, eignen sich vielleicht die Metaphern:

- ✓ Handlungsspielraum
- ✓ Reisebegleitung
- ✓ Spiel
- ✓ Tanz der Möglichkeiten
- ✓ Überlebenstraining
- ✓ Gemeinsame Wanderung
- ✓ Zielfindung

METHODE 4: REFRAMING

EINE METHODE NACH M. H. ERICKSON & GREGORY BATESON

In der Anwendung der Methode des Reframings wird ein Problem, ein Ereignis, eine Verhaltensweise usw. aus dem Bezugsrahmen genommen und in einen neuen gesetzt. Dies bedeutet, dass die eigene Wahrnehmung dazu die gewohnte Perspektive verlassen muss, um einen anderen Blickwinkel einzunehmen. Dadurch entsteht eine neue Sichtweise auf das Geschehen und eine neue Wirklichkeitsauffassung. Dies schafft die Möglichkeit einer Verhaltensänderung. Grundsätzlich ist es besonders wichtig, den Betroffenen an der Konstruktion einer neuen Betrachtungsweise aktiv mitwirken zu lassen. Wird diese Sicht angewandt, so ist eine konstruktivistische Einstellung des Coachs wesentlich. (vgl. Bandler/Grinder, 1985b)

Kontextveränderung

Das Reframing bezieht sich also auf eine Veränderung des Kontextes, indem das betreffende Verhalten des Klienten in einen anderen Zusammenhang gestellt wird. Es gilt zu verdeutlichen, dass das in einem bestimmten Kontext als problematisch empfundene Verhalten in einem anderen Kontext stehend angemessen ist.

Das Reframing zeichnet sich dadurch aus, dass der Inhalt einer Situation sich nicht verändert, er bekommt lediglich eine neue Bedeutung, indem der Coach dem Klienten eine neue Betrachtungsweise der betreffenden Situation aufzeigt. Bandler und Grinder schreiben, dass Menschen, die eine unerfreuliche Sinneswahrnehmung nicht mögen, eigentlich ihre eigene Reaktion auf diese nicht mögen (vgl. Bandler/Grinder, 1981). Wenn es gelingt, die Bedeutung einer Situation für jemanden zu verändern, verändert sich auch die Reaktion auf diese.

Dazu Gunter Schmid: „Erleben ist dort, wo unsere Aufmerksamkeit hingeht. Was schön oder als nicht schön erlebt wird, ist abhängig von unserer Beziehung zum Inhalt.“ (Gunther Schmid, 2012)

*Menschliche Denkmuster,
Zuschreibungen,
Erwartungen weisen in der
Regel einen Rahmen (frame)
auf, eine Ordnung, nach der
Ereignisse interpretiert und
dann wahrgenommen
werden. Entweder ist das
Glas halb voll oder halb leer.
Obwohl scheinbar das
Gleiche bezeichnet wird, ist
der Akzent und die
Bedeutung jeweils
unterschiedlich, weil einmal
ein eher positiver und das
andere Mal ein eher
negativer Rahmen gesetzt
wird. Gelangt man aus der
Sicht des halb leeren zur
Sicht des halb vollen Glases,
so hat ein Reframing, eine
Umdeutung, stattgefunden.*

Reframing ganz praktisch

Nach der grundlegenden Darstellung des Reframings, folgen nun praktische Anregungen für die Anwendung.

Ein kleines Wörtchen

In vielen Fällen kann das unscheinbare Wörtchen "noch" eine sehr wirkungsvolle Bedeutungsveränderung bewirken: Wenn Sie z.B. von sich denken "Ich kann das einfach nicht!" und darüber frustriert sind, dann fügen Sie einmal in diesen Satz das Wörtchen "noch" ein:

"Ich kann das einfach *noch* nicht!"

Spüren Sie nun nach, wie sehr sich der Satz verändert – DAS ist Reframing

Wortspiele

Meist liegt der Teufel im Detail. Noch einige weitere Wortbeispiele mit ihren Wortverwandten:

- ✓ aggressiv – oder eben: durchsetzungsfähig, wehrt sich, kämpferisch, sagt seine Meinung
- ✓ ängstlich – oder eben: vorsichtig, zurückhaltend, umsichtig beobachtend, abwägend
- ✓ langsam – oder eben: ruhig, geht das eigene Tempo, nimmt sich Zeit
- ✓ haut zu Hause ab – oder eben: geht momentan eigene Wege, zeigt grossen Freiheitsdrang, ist auf Erkundungstour
- ✓ schwänzt die Schule – oder eben: organisiert sich Freiräume, setzt andere Prioritäten, nimmt sich eine Auszeit
- ✓ prügelt sich herum – oder eben: verschafft sich Respekt, kämpft um Anerkennung, lässt sich nichts gefallen

Ein Lächeln

Eine andere, sehr simple Reframing-Übung arbeitet nicht mit Wörtern oder Gedanken, sondern mit Ihrer Mimik. Wenn Sie z.B. schlecht gelaunt sind oder sich über etwas ärgern, kann ein einfaches Lächeln Wunder wirken – *ausprobieren!*

Körperhaltung

Auch die Veränderung der Körperhaltung kann eine Veränderung der Wahrnehmung bewirken – richten Sie sich einmal ganz bewusst auf z.B., wenn Sie sich niedergeschlagen oder wertlos fühlen, oder heben Sie den Kopf und schauen Sie offen in die Welt.

Einsatz von Reframing -Fragen

Allein die Reframing – Fragen zu denken, löst oft schon ein Umdenken aus – wenn Sie sie dann aber auch noch wirklich beantworten, setzt das Reframing nahezu automatisch ein.

Hier einige Beispiele solcher Fragen:

- ✓ *Inwiefern könnte das, was gerade passiert, genau richtig sein für mich?*

„Aller Irrtum besteht darin, dass wir unsere Art Begriffe zu bestimmen oder abzuleiten oder einzuteilen, für Bedingungen der Sache an sich halten, also unsere Art die Dinge zu ordnen, gilt für uns (naiverweise) als die wirkliche Wirklichkeit.“ (Immanuel Kant)

- ✓ *Was könnte hier die Chance sein?*
- ✓ *Was könnte ich lernen?*
- ✓ *Was ist der Sinn?*

Wenn wir uns ärgern, frustriert sind oder sonst etwas erleben, was uns nicht gefällt, kommen wir selten darauf, darin eine "Chance" zu sehen. Wer sich aber gezielt genau danach fragt, kann oft erstaunliche Einsichten bekommen.

Beispiel

- (1) Eine junge Autorin schickt ihr Manuskript hoffnungsvoll an verschiedene Verlage, bekommt aber nur Ablehnungen. Statt frustriert zu sein, fragt sie sich, was sie daraus lernen kann und findet folgende Antwort: sie sieht es als Trainingsfeld zu lernen, auch mit Ablehnungen klarzukommen, ohne dabei ihr Selbstvertrauen zu verlieren.
- (2) Sie erleben einen Tag, an dem andauernd etwas schief geht. Erst springt Ihr Auto nicht an, dann gerät der Bus in einen Stau. In der Kantine ist gerade das Essen alle, für das Sie sich entschieden haben und so müssen Sie auf Nachschub warten. Und auch der Fahrstuhl hat sich gegen sie verschworen und bleibt hängen.

Das soll Sinn machen?

Ja, das kann es durchaus! z.B. könnte der Sinn all der Verzögerungen darin liegen, dass Sie "runterkommen". Vielleicht sind Sie ständig nur im Stress und hetzen von einem Termin zum nächsten. Da Ihnen das auf die Dauer nicht gut tut (und z.B. auch Unfälle provozieren kann), sorgt gleichsam "etwas" dafür, dass Sie immer mal wieder in Ihrer Hetzerei gebremst werden.

- (3) Sie haben eine Verabredung mit einer Person, die unpünktlich ist. Sie halten "Unpünktlichkeit" für eine schlechte Angewohnheit und ärgern sich über das, was Ihnen respektlos vorkommt.

Mit der Reframing-Frage könnten Sie überlegen, wie Sie Ihre Situation – also die Tatsache, dass jemand Sie warten lässt, noch (und zwar anders!) sehen können.

Sie könnten z.B. denken:

- ✓ "Oh, einige geschenkte Minuten, in denen ich mich entspannen kann."
- ✓ "Diese Wartezeit gibt mir die Möglichkeit, mich noch besser auf das Gespräch vorzubereiten."

Wenn Sie sich überlegt haben, wie Sie etwas anders sehen können, kann Ihnen die Frage, wie es Ihnen mit dieser "anderen" Sichtweise gehen würde, gute Gründe für das Reframing liefern.

Alles eine Frage der Übung

Auch das Reframing braucht etwas Übung, damit es als Methode wirkungsvoll eingesetzt werden kann. Üben Sie also immer wieder ganz bewusst das Umdeuten. Die Welt wird sich damit nicht ändern – aber Ihre Reaktionen auf die Welt werden es ganz bestimmt.



METHODE 5: 360° FEEDBACK

EINE METHODE NACH CLARK LOUDON WILSON

Feedback Struktur

*(1) Feedbackempfänger:
Selbsteinschätzung → orientiert an
konkreten, arbeits- oder
unternehmensbezogenen Kriterien
(evtl. schriftlich)*

*(2) Feedbackgeber:
Fremdeinschätzung → orientiert an
denselben konkreten Kriterien (evtl.
schriftlich)*

*Feedbackgeber sind vertreten aus
mehreren Aufgabenkreisen /
Berufsfeldern = verschiedene
Beobachter-Perspektiven!*

*Formale Feedbackkriterien:
Was nehme ich an Dir wahr?*

- Verhaltensbeschreibend*
- konkret*
- korrekt*

*Welche Wirkung hat das auf mich?
Welchen Verhaltensimpuls bekomme ich,
wozu möchte ich dich gerne veranlassen?*

*(3) Besprechung der Ergebnisse im
Team.*

*(4) Analyse der Stärken und
Schwächen mit einem (externen)
Coach → Entwicklung von praxisnahen
Verbesserungsmöglichkeiten.*

Es existiert eine unüberschaubare Vielfalt an Varianten, Methoden und Einsatzzwecken des 360° Feedbacks, so dass man von „dem“ 360-Grad-Feedback nicht (mehr) sprechen kann. Die häufigste Verwendung findet man in der Wirtschaft zur Entwicklung von Führungskräften. Das 360° Feedback wird hier soweit beschrieben (und auch modifiziert) dass es in der systemischen Arbeit Verwendung und Einsatz findet.

Die größere Objektivität dieser Methode kommt dadurch zustande, dass eine Person sich selbst bewertet (Selbstbild) und gleichzeitig aus verschiedenen Perspektiven beobachtet und eingeschätzt wird. Die Feedbackgeber steuern somit das Fremdbild bei. Durch den Vergleich von Selbst- und Fremdbild entsteht eine sehr realistische Einschätzung der Leistungen und Verhaltensweisen des Feedbacknehmers. Aus der Analyse der Stärken und Schwächen lassen sich sehr konkrete und praxisnahe Lern- und Verbesserungsmöglichkeiten ableiten. Die Wirksamkeit des Feedbacks wird weitgehend bestimmt vom Grad des Vertrauens zwischen den betroffenen Personen (sofern das Feedback „offen“ und nicht anonym gegeben wird).

Empirische Studien konnten zeigen, dass 360-Grad-Feedbacks bei Führungskräften zu Kompetenzverbesserungen führen. Gleichwohl nehmen sich die Effekte statistisch gesehen eher bescheiden aus. Dies dürfte v.a. zwei Gründe haben: Zum einen zeigen die Feedbackergebnisse den Fokuspersonen in aller Regel nicht nur ihre Stärken, sondern gerade auch ihre Schwächen auf. Allein die Erkenntnis um die eigenen Schwächen (Entwicklungsbedarf) ohne Angebote weiterer Unterstützung wie Coaching hilft aber offenbar nicht weiter. Erst die Kombination des Feedbacks mit individuell zugeschnittenen Entwicklungsmaßnahmen führt zu den gewünschten Kompetenzentwicklungen – dies jedenfalls ergeben die

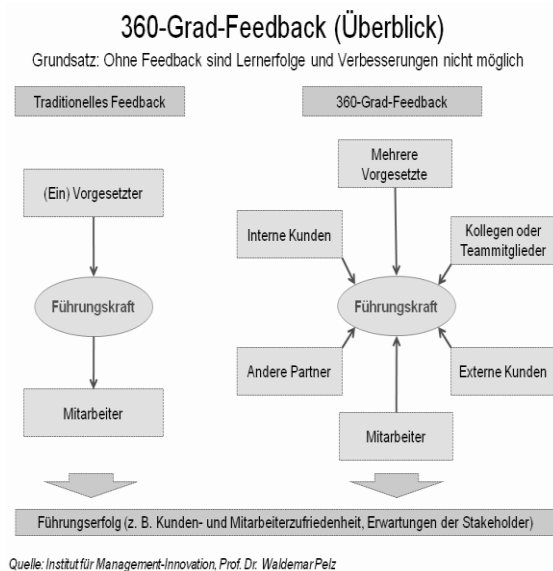
wenigen bis dato verfügbaren Studien (u.a. Luthans & Peterson, 2003; Smither et al., 2003).

Zum anderen spielt der Einsatzzweck des 360-Grad-Feedbacks eine große Rolle: Wird der Feedbackprozess ausdrücklich zur persönlichen und fachlichen Entwicklung initiiert, stellen sich deutlich positivere Effekte ein, als wenn dies aus Anlass von „offiziellen“ Leistungs- oder Regelbeurteilungen geschieht (Smither et al., 2005).

Erfolgsfaktoren eines 360° Feedbacks

Es gelten folgende Erfolgsfaktoren für die praktische Durchführung eines 360-Grad-Feedbacks:

- ✓ Nicht mit der Leistungsbewertung, sondern mit der persönlichen Entwicklung beginnen – oder zumindest beides trennen.
- ✓ Es geht nicht um Vergangenheitsbewältigung, oder „Aburteilung“ von Menschen, sondern um die Verwirklichung klarer Ziele, die für jeden nachvollziehbar sind.
- ✓ Es sollen **Kompetenzen mit konkreten Verhaltensbeschreibungen** und nicht Führungsstile oder Persönlichkeitsmerkmale im Fokus stehen, denn diese Konstrukte haben die geringste Aussagekraft (prognostische Validität), wenn es um die Veränderung des zukünftigen Verhaltens, also um mögliche Lernerfolge geht. (Albert Bandura, Stanford University)



→ Ein wesentlicher Grund dabei: (Erfolgreiche) Führungsstile, die man bei anderen beobachtet hat, lassen sich in aller Regel nicht auf andere Menschen übertragen. Wollte man sie erlernen (nachahmen), ist authentisches Verhalten kaum noch möglich. Und im Falle von Persönlichkeitsmerkmalen ist es ein pragmatischer Aspekt: Die Persönlichkeit eines Menschen zu verändern ist wesentlich schwieriger (wenn nicht unmöglich) im Vergleich zu einer Verhaltensänderung.

Fazit: Das 360° Feedback sollte nicht abstrakte Stile, Motive oder Charaktereigenschaften erheben, sondern auf die konkreten Aufgaben bezogene Kompetenzen wie zum Beispiel Methoden- oder Führungskompetenzen den Fokus legen.

360-Grad-Feedback (Voraussetzungen für den Erfolg)

Motto: Ein Werkzeug ist nur so gut wie der Anwender es einsetzt



Quelle: Institut für Management-Innovation, Prof. Dr. Waldemar Pelz

METHODE 6: REISE IN DIE LÖSUNGSZEIT EINE

METHODE NACH GUNTHER SCHMIDT

„Wir erzeugen zwar nicht unser **Leben** selbst, aber im Wesentlichen unser **Er – Leben**“ (Gunther Schmidt).

Die „Reise in die Lösungszeit“, stammend aus der hypnosystemischen Beratung, ist ein Modell, das Methoden ericksonscher Hypnotherapie in systemische Therapie- und Beratungsansätze integriert.

Die Grundidee der "Reise in die Lösungszeit" ist, dass der Klient mit Hilfe eines Coachs eine "Reise" in verschiedene Zustände (Trancen) erleben kann. Probleme werden, so eine Prämisse, autohypnotisch erzeugt, indem sie die Wahrnehmung einengen (Problemtrance). Der Coach verhilft zur Lösungstrance durch Fokussierung auf eigene Ressourcen, Ziele, Visionen. Der Klient reist dabei in andere Erlebnis- und Bewusstseins-Welten und kann z. B. sehr hilfreiche Begegnungen mit der eigenen Wunsch-Person erleben, die man in der Zukunft sein könnte, oder mit anderen hilfreichen Wesenheiten (die man einmal war oder werden könnte oder mit Anderen).

„Die Vergangenheit bestimmt niemals die Wirkung der Gegenwart. Die Gestaltung der Gegenwart bestimmt die Wirkung von Vergangenheiten und Zukünften!“ (Gunther Schmidt).

Bastelanleitung für ein Problem

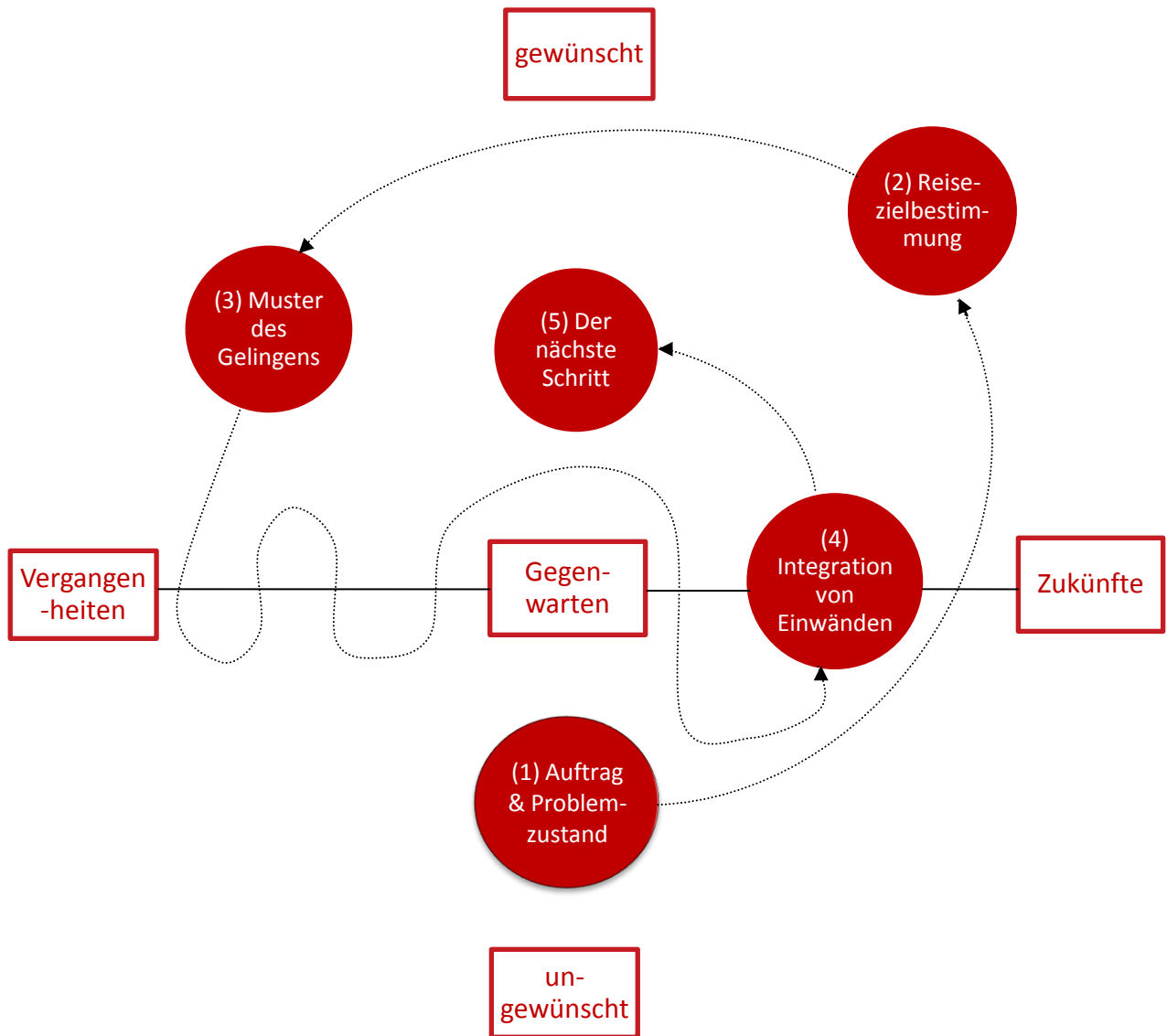
Damit man nun weiss, wie man ein Problem konstruieren kann, z.B. für den Fall, dass man einmal keines mehr hätte, und in die „unerträgliche Leichtigkeit des Seins“ einzumünden droht, hier eine kurze Bastelanleitung (Gunther Schmidt):

- (1) Ein Problem entsteht durch die Konstruktion einer Ist - Soll - Diskrepanz.

Die „Reise in die Lösungszeit“ ersetzt die formalen Tranceinduktionen traditioneller Hypnoseansätze durch Nutzung und Verstärkung natürlich auftretender Tranceprozesse. Entsprechend sind Suggestionen, statt in einen hypnotischen Monolog des Therapeuten, in das Klientengespräch eingebettet.

- (2) Dabei stösst man bei Versuchen, das unerwünschte „Ist“ in ein „Soll“ zu verwandeln, auf Blockaden zwischen Ist und Soll.
- (3) Und dies wird verbunden mit Lösungsversuchen (Massnahmen, Schritten, mit denen man das Problem lösen will), welche nicht zum gewünschten Ziel führen.

*Abbildung: orientiert an Gunther Schmid's
hypnosystemischen Konzept „Reise in die Lösungszeit“*



Interventionsstruktur

- (1) Gegenwart – *Auftragsklärung & Problemzustand* explorieren

Auftragsklärung

- ✓ Worüber sollten wir in diesem Gespräch in jedem Fall sprechen?

- ✓ Was ist der Auftrag, ihr Anliegen?
- ✓ Ist dies Ihr eigenes Anliegen?
- ✓ Spielen fremde Aufträge eine Rolle?

Problemzustand explorieren mittels: Pacing (Wertschätzung, Empathie, Kongruenz)

- ✓ Wenn es mehrere Anliegen/ Probleme gibt, welches ist Ihnen am wichtigsten?
- ✓ Ausmaß der Belastung: Auf einer Skala von 0-10, wobei 10 den höchsten Wert darstellt, wie groß schätzen Sie für sich die Belastung durch das Problem ein?
- ✓ Beteiligte am Problem: Was würde Person X sagen, wenn ich sie über das infrage stehende Problem befragen würde?

(2) Gewünschte Zukunft – *Reisezielbestimmung*

- ✓ Wunderfrage: „Angenommen, das Problem ist morgen wie durch ein Wunder gelöst –woran würden Sie es bemerken, was wäre dann anders? Wer würde es noch merken, woran? Was könnte so ein Wunder ausgelöst haben? (und immer konkret: -->wer, was, wann, wie, mit wem?)“
- ✓ Rangordnung der Reiseetappen erstellen.
- ✓ Mit Metaphern arbeiten wie: Coach als Reisebüro, Art der Reise festlegen z.B. Pauschalurlaub, Abenteuerreise etc., Reisebegleitung, Fortbewegungsmittel, Tankstellenaufenthalte, etc.

(3) Vergangenheit – *Muster des Gelingens* (Erfolgsepisoden)

Isomorphie eines vergangenen Problems finden!

- ✓ Welche Beispiele in der Vergangenheit, gingen schon ein klein wenig in Richtung des gewünschten Zielzustandes?
- ✓ Ausnahmen: Gibt es Zeiten, in denen Sie erfolgreich mit dem Problem umgehen konnten?
- ✓ Gab es in der Vergangenheit nützliche Helfer, Begleiter?

(4) Zukünfte – *Loyalitätskonflikte und Integration von Einwänden*

Neues Drehbuch schreiben!

- ✓ Welche Ressourcen liegen im Hindernis?
- ✓ Wofür ist das Hindernis ein Schutzwall / Helfer?
- ✓ Wenn es Ihnen bislang erfolgreich gelungen ist, dieses Ziel zu vermeiden, wodurch könnten Sie die Sicherheit dieser erfolgreichen Zielvermeidung noch erhöhen?

(5) Zukunft & Gegenwart – *der nächste Schritt*

Realitätenkellner!

- ✓ Denken Sie, dass das, was wir bisher besprochen haben, hilfreich für Sie war?
- ✓ Welche Fragen könnten in Ihren Augen nützlicher sein als die bisher gestellten?
- ✓ Was wird dann, nach der Lösung des Problems, dran sein?
- ✓ Was ist Ihr nächster Schritt? Wer macht was, wann, wie?

METHODE 7: MAIKÄFER

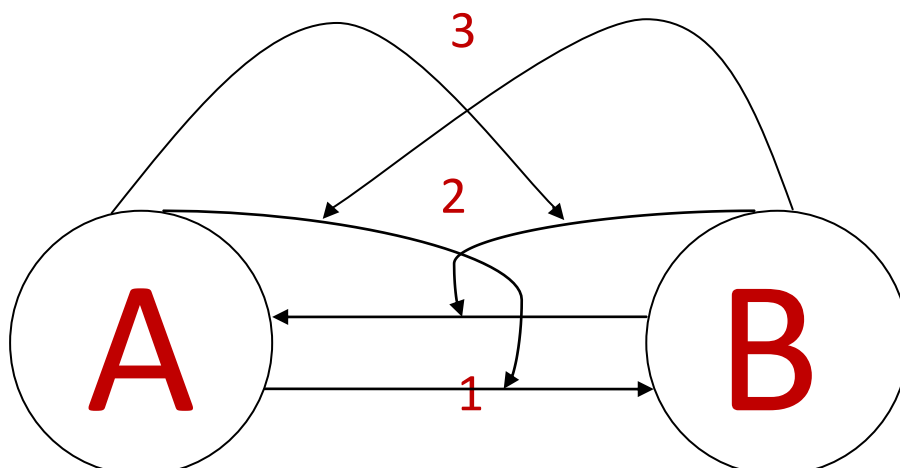
EINE METHODE NACH VIRGINIA SATIR

*Es sind oft weniger unsere eigenen Erwartungen an den anderen, die unser Verhalten leiten, als vielmehr unsere **Erwartungs-Erwartungen**: das, was wir vermuten, was der andere von uns erwartet, bestimmt vielfach unser Denken, Erleben und Handeln.*

In dieser Übung geht es darum, die Beziehung zwischen zwei Personen deutlicher werden zu lassen. Voraussetzung ist die Bereitschaft, in einem vertrauensvollen Prozess gemeinsamer Beziehungsklärung einzutreten.

Das Ziel dieser Übung ist es, die sogenannte „Metaperspektive“ deutlich werden zu lassen. Was bedeutet das? Viel stärker als wir meist annehmen, wird unsere Beziehung durch unsere Vermutungen darüber bestimmt, was andere von uns vielleicht halten, über uns denken. So fand z.B. der englische Kommunikationsforscher R.D. Laing bei unglücklich verheirateten Paaren heraus, dass sie zwar, wenn sie gefragt wurden, betonten, dass sie jeweils ihren Partner/ihre Partnerin liebten, dass sie aber unsicher waren, ob er/sie sie lieben würde. Bereits bei der Frage: „Glauben Sie denn, dass Ihr Partner sich von Ihnen geliebt fühlt?“ verneinten die meisten, gänzlich unsicher waren die Partner dann bei weitergehenden Fragen nach der Metaperspektive: „Glauben Sie, dass Ihr Partner denkt, dass Sie sich von ihm/ihr geliebt fühlen?“ usw. Eine gestörte Metaperspektive führt dazu, dass die Partner sich immer schlechter verstehen, auf der Basis von sogenannten „Selffulfilling Prophecy“ entwickeln sich negative Teufelskreise: wenn ich vermute, dass der andere mich nicht leiden

kann, verhalte ich mich so, dass er am Ende davon überzeugt ist, dass ich ihn nicht leiden kann, dann verhält sich der andere meist entsprechend und bestätigt so mein ursprüngliches Bild.



Neben der Beziehung selbst, also „Was halte ich von Dir, was denke ich über Deine Stärken und Deine schwachen Seiten?“ (1) ist also die Perspektive wichtig, die die jeweiligen Partner auf die Beziehung entwickeln: „Was denkst Du wohl über mich?“ (2) und weitergehend die Überlegung, wie der andere die Beziehung wohl sieht: „Was glaubst Du wohl, wie ich Dich einschätze?“ (3). Es ergibt sich ein Bild, das man wie einen Maikäfer sehen kann. Zugegebenermassen braucht man dazu einige Phantasie 😊

Interventionssstruktur

Bitte setzen Sie sich zu zweit zusammen, suchen Sie, wenn möglich einen Partner, zu dem Sie gern eine klarere Beziehung möchten. Einigen Sie sich, wer beginnt und vervollständigen Sie dann jeweils im Wechsel die folgenden Sätze:

- ✓ Ich vermute, dass Du denkst, dass ich folgendes Bild von Dir habe: *Ebene 3*

- ✓ Ich vermute, dass Du mich folgendermassen einschätzt ...
(also: dass Du das und das als meine besonderen Stärken / Schwächen ansiehst: *Ebene 2*

- ✓ Tatsächlich sehe ich Dich so: *Ebene 1*

Achten Sie darauf, klare Aussagen über positive und kritische Aspekte zu machen. Seien Sie ehrlich, konstruktiv und wertschätzend.

METHODE 8: AUFTRAGS

KARUSSELL

EINE METHODE NACH ARIST VON SCHLIPPE

Die Struktur der Übung erfolgt in einer Reihe von Schritten, welche man in unterschiedlichen Intensitätsstufen durchspielen kann. Zuerst wird die Auftragskonstellation so, wie man sie erlebt, auf einen Bogen Papier skizziert, indem man sich selbst in die Mitte eines Zirkels schreibt und alle Personen, die einem als potentiell bedeutsam einfallen rings um sich herum aufschreibt, und anschließend auf einem Pfeil, der in die Mitte (auf die eigene Person) zeigt, den vermuteten Auftrag notiert. Eine andere Möglichkeit besteht darin, sich selbst etwas Zeit zu nehmen, und die u.a. Schritte spielerisch im Raum zu durchlaufen (z.B. mit Platzwechsel). Dies gelingt, wie gesagt, besser mit Hilfe eines Gesprächspartners (s.a. v. Schlippe 2006, 2009)

Das Auftragskarussell bietet eine „Self-Care“ Methode, um eine in einem komplexen Auftragsgeflecht verloren gegangene Bewegungsfähigkeit wiederzugewinnen.

Es kann entweder allein oder mit einem Begleiter durchgeführt werden. Da es nur die jeweilige „Hauptperson“ einbezieht, ist es kein Instrument, die „reale“ Auftragsituation zu analysieren. Vielmehr vermittelt es einen Blick auf die eigenen „Erwartungs – Erwartungen“. Dies sind nach Luhmann (1984) die impliziten Ideen, die eine Person darüber entwickelt, welche Erwartungen andere Personen an sie richten. Diese Vermutungen gehen weit über das gesprochene Wort hinaus (gerade verdeckte Aufträge vermitteln sich ja eher nonverbal, atmosphärisch), sie können einen Coach mehr oder weniger massiv beeinträchtigen. Denn für das eigene Gefühl der Handlungs- bzw. Bewegungs(un)fähigkeit spielen die „tatsächlichen“ Aufträge oft eine weniger grosse Rolle, als das subjektive Erleben dieser Aufträge (und das hat eben mit den eigenen Erwartungs-Erwartungen zu tun).

So ist das Auftragskarussell (es könnte eigentlich auch besser „Erwartungskarussell“ genannt werden) eine Form, sich „am eigenen Zopf aus dem Sumpf“ zu ziehen und die Struktur eigener Erwartungs – Erwartungen zu klären. Daher kann dieses Instrument in allen Kontexten eingesetzt werden, wo man sich über die eigene Position in einem Geflecht aus Erwartungen bewusst werden möchte.

1. Raum und Zeit bereitstellen

Interventionsstruktur

Worum geht es? Zentrales Blockierungsgefühl?

Detail

In der Regel braucht man für den Prozess etwa eine bis anderthalb Stunden Zeit. In die Mitte des Raumes wird ein Stuhl gestellt, auf dem der Klient (oder eben wenn alleine, dann selbst) Platz nimmt. Hier ist das Zentrum des Auftragskarussells, d.h. die „Auftraggeber“ werden kreisförmig um den Platz herum versammelt (Stühle, Kissen oder einfach nur ein Zettel). Wenn ein Gesprächspartner zur Verfügung steht, kann man an dieser Stelle bereits über das vorherrschende Gefühl sprechen, das mit dieser besonderen Auftragskonstellation einhergeht. Meist sind es körperlich erlebte Empfindungen von Blockierung oder Lähmung („Druck auf der Brust“, „Faust im Nacken“, Kloss im Bauch“).

2. Das „äußere Problemsystem“ benennen

Interventionsstruktur

Für jeden äusseren Auftragsgeber einen Stuhl / Kissen bereitstellen und beschriften.

Detail

Nun sollte ohne „Zensur“ jeder aufgeschrieben werden, der einem in den Sinn kommt, wenn man an die Auftragskonstellation denkt. Im Zweifelsfall sollte man eher mehr mögliche Auftraggeber benennen als weniger, eine Reduktion ergibt sich später. Für jeden sollte ein Zettel mit dem Namen erstellt und um den Klienten (oder wenn alleine, um einen selbst) in der Mitte herum gelegt werden.

3. Das „innere Problemsystem“ benennen

Interventionsstruktur

Für jeden inneren Auftragsgeber einen Stuhl / Kissen bereitstellen und beschriften.

Detail

Im nächsten Schritt geht es um die inneren Anteile, die in der Situation involviert sind: welche „inneren Stimmen“ beschäftigen mich, wenn ich an die Situation / Auftrag denke? Dies können klare innere Anteile sein: „Mein Leistungsdruck“. Es ist auch möglich, symbolisch historische Figuren oder Märchengestalten zu wählen. Manchmal kann die Wahrung der Intimität an dieser Stelle erfordern, dass die Figur schlicht „X“ genannt und der Inhalt nicht ausgesprochen wird. Nicht zu vergessen sind ggf. auch hilfreiche inneren Stimmen, etwa der innere „Kreative Anteil“, der einem schon in vielen kritischen Situationen zur Seite gestanden hat. Für jede gefundenen inneren Figuren (meist zwischen zwei bis fünf) wird ebenfalls ein Kärtchen hingelegt.

4. Das Gefühl der Blockierung

Interventionsstruktur

Wo ist das Gefühl der Blockierung am stärksten? Dort beginnen.

Detail

Die evtl. schon eingangs besprochene Empfindung wird noch einmal benannt und anschliessend zum Ausgangspunkt des Karussells gegangen: Der Klient (wenn alleine, dann selbst) schaut sich im Kreis der ausgelegten Kärtchen um und spürt, wo das Gefühl (körperl. Symptome) der Blockierung stärker wird. Diese Runde ist insofern wichtig, als sie hilft, Komplexität zu reduzieren. Selten ist es nötig, mit mehr als drei bis vier äusseren und zwei bis drei inneren Auftragsgebern einen ausführlichen Klärungsprozess zu durchlaufen. Der Gesprächspartner hilft hier durch unterstützende Interventionen: „Schau dich einmal um und spüre, wo das Gefühl besonders stark wird. Bei wem spürst du den Druck am meisten?“

Rangliste erstellen (Zettel)! Oder die Rangliste mit der Stuhldistanz zum Zentrum sichtbar machen.

5. Identifikation & Fokussierung der Aufträge

Interventionsstruktur

Auftrag auf einen prägnanten Satz / Formel bringen.

...“wenn dieses Gefühl sprechen könnte, was würde es sagen.“

Hilfs –Ichs einführen, die die Aufträge laut aussprechen: welche Aufträge höre ich wie?

Detail

In diesem Schritt geht es nun darum, mit diesen wichtigsten Gestalten in Kontakt zu kommen. Hier hat es sich bewährt, die jeweilige Karte des Auftraggebers auf einen Stuhl zu legen, der einem gegenübergestellt wird. Nun setzt diese sich auf diesen fremden Stuhl und fühlt sich in die Position des Gegenübers ein. „leibt“ im sozusagen seine Stimme. Die (gestalttherapeutische) Technik der Identifikation ermöglicht eine unmittelbare Erlebnishöhe, die „über den Kopf“ nicht zu leisten ist. Diese Identifikation kann auch neue Hypothesen über verdeckte Aufträge erbringen, die möglicherweise den offenen Aufträgen unterliegen. Der Gesprächspartner hilft, dies jeweils mit einem möglichst prägnanten Satz zu den offenen und zu den verdeckten Aufträgen abzuschliessen: „Sorge dafür, dass mein Vater mich anerkennt!“ – „Sprich mich frei von der Schuld am Symptom!“ Wenn man die Runde der wichtigsten Figuren durchlaufen hat, setzt man sich wieder zurück auf den eigenen Platz in der Mitte. Die Erfahrungen dort können unterschiedlich sein. Manchmal gibt es bereits ein Gefühl der Erleichterung und Klarheit: „Das hatte ich so noch nicht gesehen, jetzt verstehe ich besser, warum ich so hänge!“ – oft wird aber der Druck noch grösser.

6. Einführung des demokratischen Grundgefühls

Interventionsstruktur

Das demokratische Grundgefühl: Niemand kann mich zu etwas veranlassen, dass ich nicht will!

Detail

Das Bündel einengender Erwartungs-Erwartungen kann als unüberwindlich erlebt werden, aber nur, bis man es differenziert anschaut und sich bewusst macht, dass niemanden zu etwas gezwungen werden kann, was er/sie nicht will. Es kann sein, dass man, um den Job zu behalten, etwas tut, was man nicht gern tut, aber die Möglichkeit ist immer gegeben, „nein“ zu sagen. Es mag einen hohen Preis kosten, aber es geht. Für die eigene Handlungsfähigkeit ist es sehr wichtig, sich zu vergegenwärtigen: niemand kann mich zwingen, einen Auftrag anzunehmen. In jedem Fall habe ich drei Möglichkeiten: Ich kann annehmen, rundweg ablehnen oder ein modifiziertes Angebot machen.

7. Differenzierung: Annahme, Modifikation, Ablehnung

Interventionsstruktur

Sich jedem äusseren Auftrag gegenüber setzen und entscheiden: Ich nehme an, ich lehne ab oder ich mache ein Angebot

Detail

Ausgehend vom Stuhl in der Mitte setzt sich nun der Klient jedem der als bedeutsam erfahrenen Auftraggeber gegenüber. Die Helfer/In kann die Erlebnisqualität erhöhen, indem sie den Auftrag des jeweiligen Gegenübers noch einmal wiederholt und anschliessend den Klienten unterstützt, sich neu dazu zu positionieren: Was ist man bereit, von dem Auftrag zu übernehmen, wozu kann man „ja“ sagen? Was wird ganz und gar zurückgewiesen? Da eine völlige Zurückweisung ein Ende der Kooperation bedeuten würde, wird – sofern möglich – nach einer dritten Möglichkeit gesucht: „Diesen Auftrag akzeptiere ich in der Form nicht. Ich kann aber das und das anbieten!“

Wichtig: keine Hilfsverbrennen (wollen, können, dürfen etc.) benutzen. Sätze verwenden wie: „Ja ich nehme an und achte darauf, dass ...“

Nachdem sie diese Runde durchlaufen haben, erleben viele Klienten ein Gefühl von Befreiung: es ist nicht nötig, allen Aufträgen zu entsprechen, man kann ihnen eigene Angebote entgegensetzen, sobald das Auftragsgeflecht deutlich geworden ist.

8. Sonderfall „innere Auftragsgeber“

Interventionsstruktur

Sich jedem inneren Auftrag gegenüber setzen und entscheiden: Ich nehme an, ich lehne ab oder ich mache ein Angebot

Detail

Mit inneren Auftragsgebern umzugehen, kann schwierig sein. Ihre „Aufträge“ kann man nicht so leicht rundherum ablehnen, die Kooperation mit sich selbst kann man nicht kündigen. Oft sind es altbekannte Figuren, die auch nicht bereit sind, sich so einfach abspesen zu lassen. Der eigene „innere Leistungsdruck“, dessen Auftrag: „ Du musst hier erfolgreich sein!“ einen in der Arbeit stark belastet, lässt einen nicht in Ruhe, wenn man sich einfach von ihm abgrenzen würde, ohne dass er Wertschätzung für das erlebt, was er (oder sie) im Leben des Klienten bereits Gutes sichergestellt hat. Manchmal kann sich hier eine Arbeit mit inneren Anteilen anschließen. Eine solche Arbeit kann einen wesentlichen Schlüssel darstellen, sowohl zum tieferen Verständnis eigener Blockaden, als auch zum Wiedergewinnen der Bewegungsfreiheit. Ein Unternehmensnachfolger fand in diesem Zusammenhang einmal seinen „inneren Goethe“, einen sehr strengen und harten inneren Auftraggeber, der ihm mit den – hier überhaupt nicht positiv erlebten – Worten: „Was du ererbt von deinen Vätern, erwirb es, um es zu besitzen!“ das Leben schwer machte. Er begann auf Vorschlag des Coachs über mehrere Wochen hin einen Briefwechsel mit „Goethe“, dem er natürlich für die Antwortbriefe seine Hand „leihen“ musste. Zu seiner grossen Überraschung verbesserte sich sein Verhältnis zu „Goethe“ allein durch diese Form der Selbstauseinandersetzung.

9. Standortbestimmung und Umsetzung in die Praxis

Interventionsstruktur

Wo stehe ich jetzt? Was ist mein nächster Schritt?

Detail

Vielfach genügt die Durchführung des Auftragskarussells, um wieder Zugang zur eigenen Handlungsvielfalt zu gewinnen. Die Klarheit über die Situation führt zu verändertem Handeln, und oft „weiss“ die Klientin nach der Übung sehr klar, was zu tun ist, und kann mit Entschiedenheit Wege benennen, die vorher überhaupt nicht im Blickpunkt der Möglichkeiten lagen.

METHODE 9:

TETRALEMMA EINE

METHODE NACH INSA SPARRER & M. VARAGA V. KIBED

Das Tetralemma ist eine von Insa Sparrer und Matthias Varga von Kibéd entwickelte Adaptation eines Schemas aus der indischen Logik für die Anwendung im Bereich von systemischem Coaching. Dabei soll der Entscheidungs- und Handlungsraum beim Vorliegen eines sogenannten „Dilemmas“ erweitert werden.

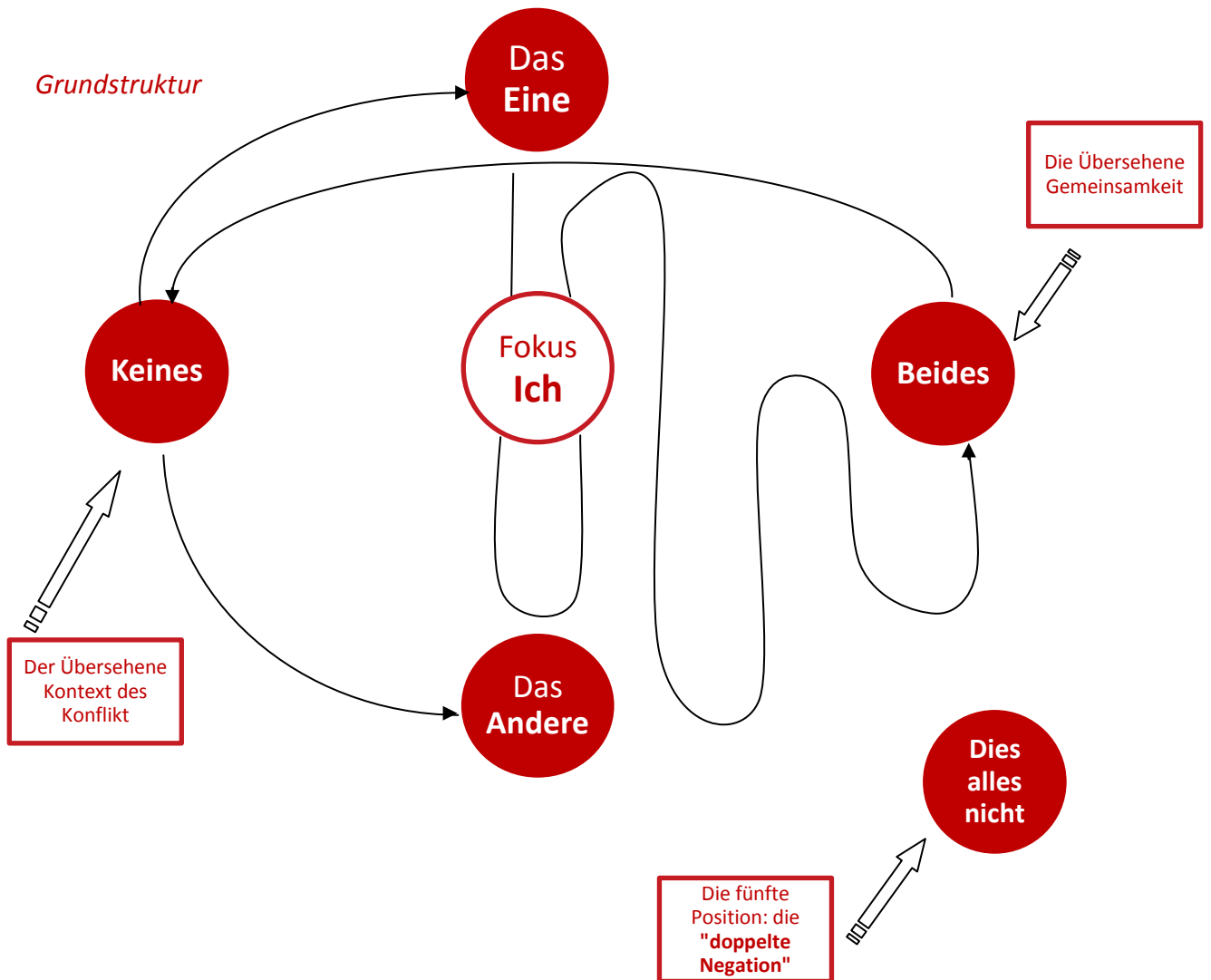
Verwendung des Tetralemmas in der indischen Logik

Die logische Figur des Tetralemmas findet sich in verschiedensten indischen Texten, insbesondere auch in der indischen Logik und dort u.a. bei Nagarjuna, einem der wichtigsten und frühesten Denker des Mahayana-Buddhismus. Es wurde im Rechtswesen zur Kategorisierung der möglichen Standpunkte verwendet, die ein Richter in einem Streitfall zwischen zwei Parteien einnehmen kann. Er kann der einen Partei recht geben oder der anderen Partei oder beiden oder keiner von beiden. Das vorfindliche Schema besteht in einer Aufeinanderfolge von vier Typen von Aussagen, die zusammengenommen die möglichen Positionen zu Beobachtungen oder Fragestellungen logisch erschöpfen, beispielsweise:

- ✓ A (Existenz)
- ✓ Nicht A (Nicht-Existenz)
- ✓ A und Nicht-A (Sowohl Existenz als auch Nichtexistenz)
- ✓ Weder A noch Nicht-A (Weder Existenz noch Nichtexistenz)

Nagarjuna fügte diesen vier Positionen noch eine fünfte Position hinzu, welche eine Art doppelte Negation enthält: Zuerst verneint die fünfte Position die Berechtigung all dieser einzelnen Positionen. In einem zweiten Schritt verneint sie sich selbst, nimmt also gar keine Position in diesem Sinne ein (doppelte Negation) und wird dadurch zu einer fünften „Nichtposition“.

Das Tetralemma ist eine Methode, die sehr gut dazu geeignet ist, sich auch körperlich in eine Situation nach der Entscheidung zu versetzen, indem eine Visualisierung durchgeführt wird. Sie macht insbesondere dann Sinn, wenn eine Entscheidung zwischen zwei Positionen schwierig oder unmöglich erscheint. Das Tetralemma dient zur Überwindung des vertikalen Denkens und lädt ein zum lateralen Denken (Querdenken).



Verwendung des Tetralemmas in der systemischen Prozessgestaltung

Ausgegangen wird von zwei Entscheidungsmöglichkeiten, die sich zunächst auszuschließen scheinen, also einem Dilemma mit zwei Positionen:

✓ 1. Position: Das Eine

Das kann zum Beispiel die Lösung sein, die für den Klienten seine „einzige richtige“ darstellt, die für ihn im Vordergrund steht, oder die er in der Vergangenheit schon immer angewendet hat.

✓ 2. Position: Das Andere

Das Andere macht die gegenüberliegende Ecke des Tetralemmas aus, es steht gewissermaßen im Gegensatz dazu. Es kann sich dabei allerdings auch um eine echte Alternative handeln, die ebenso attraktiv ist wie das Eine. Eine einfache Negation des „Einen“ reicht nicht aus, da ansonsten die Entscheidungssubstanz fehlen würde.

Ein Beispiel: „Mach ich jetzt meine Arbeit oder trinke ich ein Kaffee?“ ist eine echte Alternative. Kaffee ist substantiell etwas anderes als Arbeit. „Mache ich jetzt meine Arbeit oder nicht?“ ist nur eine Scheinalternative, da es zur Arbeit noch keine echte Alternative gibt – sie nicht zu tun, ist lediglich eine Vermeidung.

Aus diesem Dilemma heraus führen soll zunächst die Einnahme einer Position, die „Beides“ genannt wird.

✓ 3. Position: Beides

Die dritte Position bringt ein neues Element ins Spiel. Sie nimmt sozusagen eine beobachtende Metaposition zum alten Konflikt zwischen dem Einen und dem Anderen ein. Von dieser aussenstehenden Position kann man beide Positionen gleichzeitig betrachten und die Gemeinsamkeit und Unterschiede bei ihnen entdecken. Dadurch erweitert sich für den Betrachter der Bezugs- und Bewertungsrahmen. Anstatt sich nur zwischen A und B entscheiden zu müssen, tauchen plötzlich Möglichkeiten der Vereinbarkeit auf oder gar die Frage, ob ich mich überhaupt zwischen A und B entscheiden muss.

Varga v. Kibed beschreibt insgesamt 13 Untertypen von „Beides“, von denen die zentralen hier erwähnt werden:

- Kompromiss: an beidem ist etwas, das Sinn macht. Hier ist es wichtig, sich für eines zu entscheiden und das Zweite durch das Einbringen von Elementen desselben zu versöhnen.
- Die situative Lösung: manchmal ist das Eine richtig, ein andermal das Andere
- Scheingegensätze: manchmal kann es sein, dass die Gegensätze gar keine sind, da zu dem Einen eine echte Alternative fehlt (s. das Arbeiten-Kaffee-Beispiel).

Auch wenn in der Praxis nicht immer alle Untertypen gebraucht werden – sie überschneiden sich ohnehin teilweise – zeigen sie doch verschiedene Arten der Vereinbarkeit auf, die sich auf der dritten Position bieten.

✓ 4. Position: Keines von Beidem

Während wir in der dritten Position eher noch ein teilnehmender Beobachter waren, der inhaltlich Gemeinsamkeiten und Sinn sucht, können wir in der vierten Position unseren alten Konflikt mit hinreichender Distanz ganz von aussen betrachten. Hier sind wir nicht mehr in den Konflikt verwickelt, sondern betrachten diese Position als externe Kontext- oder Bedeutungserweiterung. Es geht nicht mehr nur um Vereinbarkeit, sondern um den Kontext, in dem das Dilemma, der Gegensatz von Richtig und Falsch, entstanden ist. Das Gibt dem Ganzen eine neue Dimension und unter Umständen einen neuen Sinn.

Typische Fragen für „Keines von Beidem“ sind:

- In welchem Kontext findet die Entscheidungsfrage statt?
- Welche Ressourcen gibt es?
- Wie sieht das soziale Umfeld aus?
- Was sagt das soziale Umfeld?

✓ 5. Position: All dies nicht und selbst das nicht.

Diese Position hat den philosophischen Aufforderungscharakter, Muster immer wieder zu durchbrechen. Die Fünfte hat ihren Ursprung tief in der fernöstlichen Auflösung des Ichs, in der es folglich keine Konflikte mehr gibt. Buddhisten sagen dazu „Nicht-Standpunkt“.

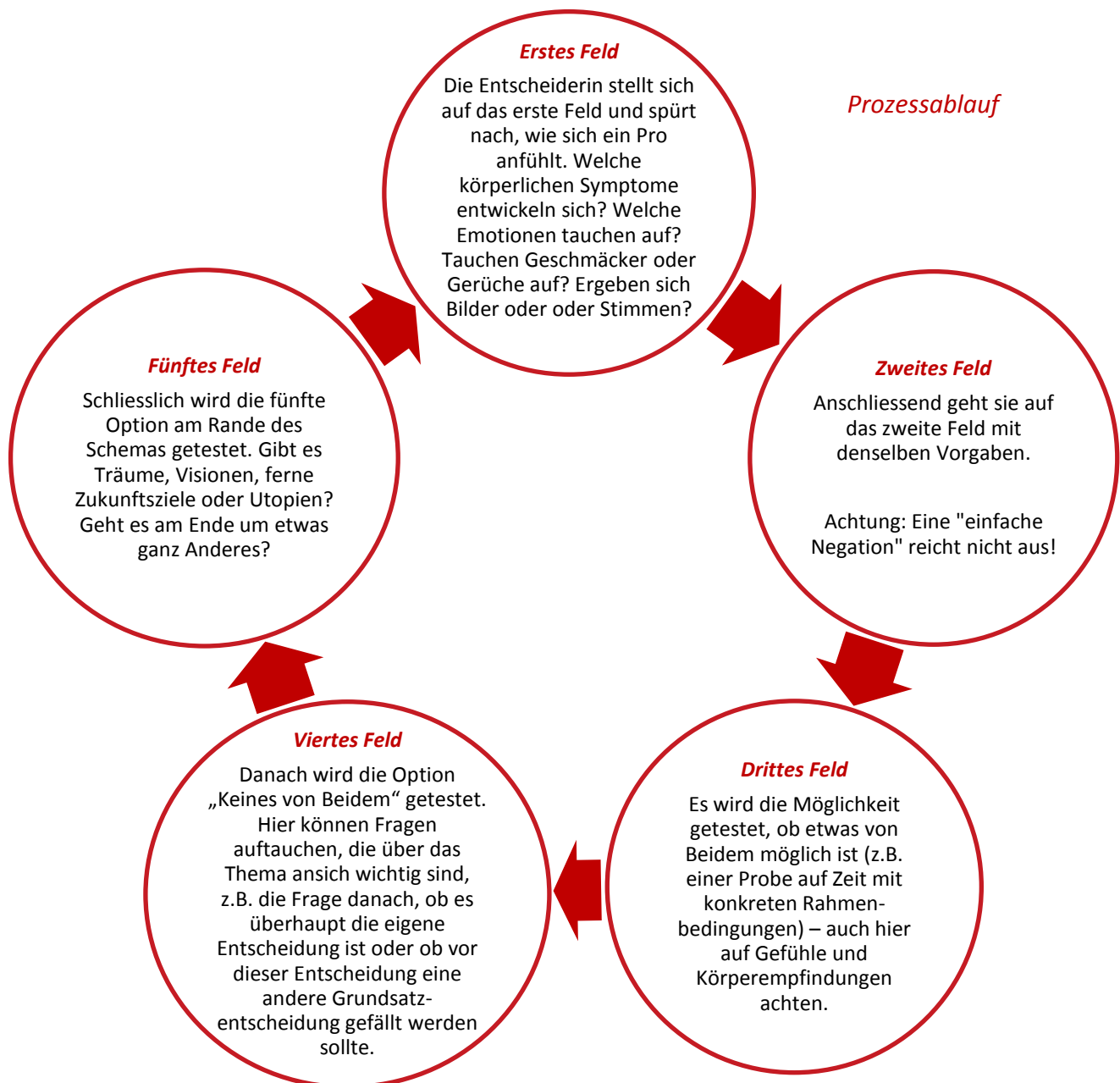
Das Wort „dies“ bezieht sich auf die ersten vier Positionen und auf die Einsicht, dass keine dieser Positionen alle Aspekte eines Problems umfassend erklären kann. Mit „und selbst das nicht“ erinnert uns die fünfte Position daran, dass auch sie kein endgültiger Standpunkt ist.

Die Fünfte führt also zu etwas Neuem durch ihren kreativen Schritt. Diese Position schwebt über allem und stellt so alles in Frage, ebenso radikal Veränderndes und ruhig Bewahrendes. Wenn wir zu dieser Position gelangt sind, können wir mit der Gewissheit, dass nichts gewiss ist in uns ruhend zu neuen Ufern aufbrechen. Von dieser Position aus, können die die beiden Ursprungspositionen neu besetzt

werden, denn: Vermutlich ist nach einem solchen Durchgang alles anders und es geht folglich auch um etwas ganz anderes!

Typische fragen für „All dies ...“ sind: Wenn wir uns von den Grenzen des bisher gedachten lösen:

- Gibt es Hindernisse, die noch nicht angesprochen wurden?
- Was will ich eigentlich erreichen?
- Kann das Eine (Andere) als Symptom für das neue Eine (Andere) gesehen werden?
- Um was geht es noch?
- Was fällt uns spontan ein?
- Was würden wir gerne tun, auch wenn es mit der Fragestellung nichts zu tun hat?



METHODE 10:

REFLEKTIERENDES

TEAM EINE

METHODE NACH TOM ANDERSEN

Darstellung der Methode

Bei der Methode des Reflecting Teams erzählen nun Menschen ihre Geschichte in Anwesenheit von realen Anderen, d.h. sie sprechen mit dem Coach in Anwesenheit der Mitglieder des Reflektierenden Teams. Diese hören zunächst nur zu, sprechen aber nach einer gewissen Zeit ihre Gedanken über das beobachtete Gespräch – wertschätzend - aus. Aus Sicht der Klienten tun sie öffentlich, was Fachleute sonst nur hinter verschlossener Tür oder hinter dem Einwegspiegel tun, sie reflektieren ihre Beobachtungen in Anwesenheit der Betroffenen. Dadurch können die Ratsuchenden den gedanklichen Prozess der Fachleute verfolgen. Sie sind beteiligt an dem, was „die anderen Leute“ – in diesem Fall die „Experten“ – über ihren Fall denken.

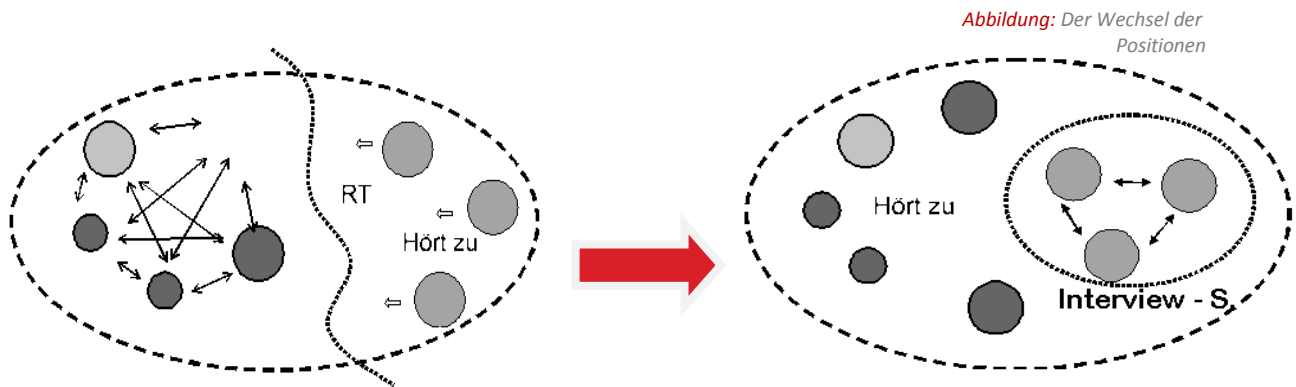
Ablauf

- ✓ Die Ratsuchenden werden von einem Coach interviewt (z.B. nach dem Fragekatalog → Methode: Systemische Fragen). Das Reflektierende Team (meistens drei Personen) sitzt in der Regel mit im Raum. Es greift nicht in das Interview ein, sondern hört schweigend zu. Das Interview-Team bittet nach einiger Zeit das Reflektierende Team um seine Ideen.
- ✓ Nun teilen die Teammitglieder sich gegenseitig ihre Wahrnehmungen, Beobachtungen, Fragen mit. Sie nehmen währenddessen keinerlei Kontakt (auch keinen Blickkontakt) mit dem Interview-Team (Klienten plus Coach) auf. Dieses Vorgehen ermöglicht es den Mitgliedern des Interview-Systems (Klienten

Die Trennung zwischen der erlebenden und der zuhörenden, reflektierenden Position ist eine Kernidee des Reflektierenden Teams. Wer zuhört, nimmt nur am inneren Dialog teil und hat dadurch die Möglichkeit, die Reflexionen der anderen mit Abstand zu erleben. Der Zuhörende befindet sich in einer weniger bedrohlichen Situation. Indem dieser Position des Überdenkens und Erwägens von neuen Aspekten, ohne dafür direkt Rede und Antwort stehen zu müssen, Raum gegeben wird, erweitern sich z.B. für Ratsuchende die Möglichkeiten, „neue Ideen des Wahrnehmens, Erkennens und Handelns“ (Andersen) – und damit Veränderung – zuzulassen. (Andersen 1996, 47).

plus Coach), während des Zuhörens die Sichtweisen der Teammitglieder auf sich wirken zu lassen und zunächst für sich selbst damit umzugehen.

- ✓ Nachdem das Reflektierende Team geendet hat, sprechen die Mitglieder des Interview-Systems über ihre Einfälle zu den Reflexionen. Sie führen also „eine Konversation über die Konversation des Reflektierenden Teams über die Konversation des Interview-Systems“.



Der Wechsel der Positionen

Der Interviewer kann um die Ideen des Reflektierenden Teams bitten– das Reflektierende Team kann aber auch von sich aus sagen, dass es mitteilungs-werte Ideen hat. In diesem Fall entscheiden der Interviewer und seine Gesprächspartner, ob sie etwas hören wollen bzw. wann. Das Reflektierende Team redet meist fünf bis zehn Minuten, manchmal länger. Es wird dabei normalerweise nicht vom Interview-System unterbrochen. Anschließend redet wieder das Interview-System und das Reflektierende Team hört zu.

Der Interviewer stellt zum Schluss folgende Fragen:

- ✓ Was war wichtig?
- ✓ Was hätte besser nicht gesagt werden sollen?
- ✓ Was hat gefehlt?

Grundstruktur

Interview-System ▶ Gruppe, Team, Familie etc. + Coach	Beobachtendes System ▶ reflektierendes Team (2-4 Personen)
Coach stellt angemessen ungewöhnliche Fragen. Er generiert so Informationen und gibt jedem Mitglied Gelegenheit seine Sicht der Dinge zu beschreiben	Schaut zu, macht sich Notizen, hört Überlegungen, Entwürfen und Deutungen der Gruppenmitglieder sorgfältig zu, ohne sofort Stellung nehmen zu müssen.
„Metalog“/ Reflexion, Ungerichtete Kommunikation)	
Das Ratsuchende System schaut zu.	Regeln für das RT: Sorgfältig zuhören, „Zu sich selbst sprechen“, nicht zum ratsuchenden System.

Es hat die Freiheit, die Ideen des RT anzunehmen, zu verwerfen oder gar nicht erst hin- und anzuhören	Vorsichtig, suchend, fragend, konjunktivisch, „sowohl – als-auch-“ statt „entweder-oder-Logik“. Abweichende Meinungen als Bereicherung, nicht als Infragestellung der eigenen Position. Vor wertschätzendem Kontext auch konfrontativ-drastische Äußerungen.
Reflexion der Reflexion (gerichtete Kommunikation)	
Der Coach sorgt dafür, dass jede/r aus dem ratsuchenden System auf das Team reagieren kann. Es bieten sich dazu folgende Fragen an: <i>Gibt es in dem, was Sie gehört haben, etwas, wozu Sie etwas sagen möchten? Gab es etwas, dem Sie gar nicht zustimmen konnten, worüber besser nicht gesprochen worden wäre? Gibt es etwas, was Ihnen gefehlt hat?</i>	Schaut zu, macht sich Notizen, hört Überlegungen, Entwürfen und Deutungen der Gruppenmitglieder sorgfältig zu, ohne sofort Stellung nehmen zu müssen.
Abschließend wird über die Wünsche in Bezug auf die Zukunft gesprochen	

Regeln im Reflecting Team (RT)

- ✓ Solange das Reflektierende Team zuhört, unterbricht es den Interviewer nicht.
- ✓ Während des Zuhörens sammelt jedes Teammitglied seine Gedanken und Ideen zunächst für sich.
- ✓ Während der Reflexion tauscht das RT seine Gedanken ausschließlich untereinander aus. Es nimmt keinen Kontakt zum Interviewsystem auf, auch keinen Blickkontakt.
- ✓ Bei der Reflexion der Gedanken geht es um die Vielfalt möglicher Sichtweisen, nicht um die beste Idee: „Sowohl ... als auch“ statt „entweder ... oder“.
- ✓ Die Wertschätzung der Ratsuchenden steht im Vordergrund.
- ✓ Fragen sollten vorsichtig und im Konjunktiv formuliert werden, z.B. „Könnte es sein, dass...?“
- ✓ Auch nonverbale Muster sollten zur Sprache gebracht werden.
- ✓ Die geäußerten Ideen sollten zum Nachdenken anregen, müssen aber noch nachvollziehbar und anwendbar für den Kunden sein, also „angemessen ungewöhnlich“.
- ✓ Es werden keine Themen angesprochen, die eine/r der Ratsuchenden nicht angesprochen haben möchte.
- ✓ Es wird nur über das gesprochen, was im direkten Zusammenhang mit dem Interview steht.
- ✓ Es werden keine instruierenden Ratschläge gegeben.

ARBEIT EINE METHODE NACH JOHN GRINDER UND RICHARD BANDLER

Ideale Räume für die Linienarbeit sind Naturlandschaften wie Sandbänke, Bachufer, Kiesplätze, wo viele verschiedene Materialqualitäten wie Steine, Sand, Pflanzen, Holzstücke etc. vorhanden sind. Prinzipiell ist die Linienarbeit auch im Indoor möglich – hier helfen dann Bastelmaterialien, Figuren, Kärtchen, Tücher etc. weiter. Die Verdichtung des Prozesses bzw. die Einbettung und Auflösung der Arbeiten kann sich dort aber anspruchsvoller gestalten, da die Anbindung an Metaphern bedeutend schwieriger, mitunter nicht möglich ist.

Dieses Modell ist einer der ersten und zugleich umfassendsten Ansätze im NLP (Neuro-Linguistisches-Programmieren) mit der subjektiven Zeitlinie eines Menschen zugleich integrierend und visionär umzugehen.

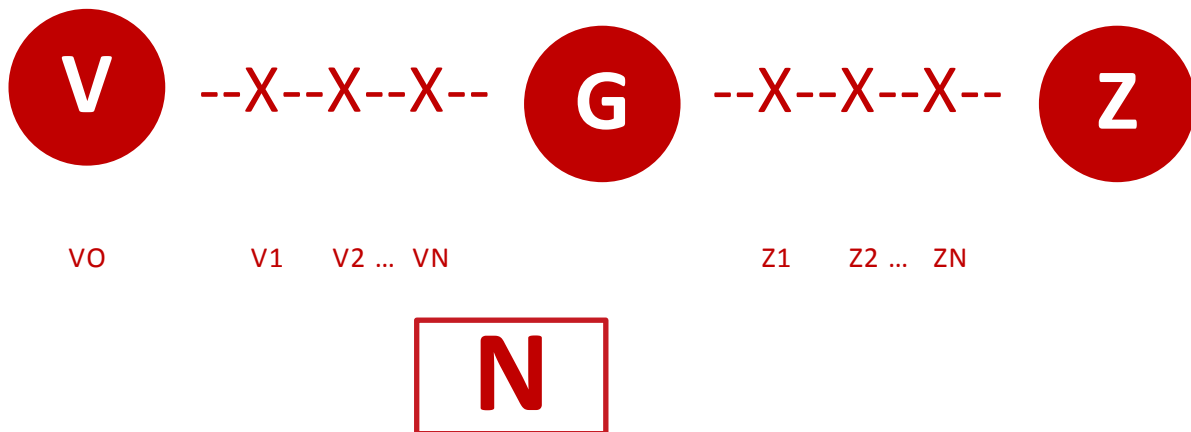
Unser Erleben wird nicht unwesentlich von unseren Erinnerungen geprägt. Es mögen bewusste Erinnerungen sein, oder auch unbewusste. Auch wenn jeder von uns etwas ganz Eigenes besitzt, das er mit auf die Welt gebracht hat, werden wir alle durch unsere Umgebung und unsere Erfahrungen geprägt. Und all die individuellen Erlebnisse und Erfahrungen, alle positiven und negativen Emotionen sind in unserer "Zeitlinie" gespeichert. Das ist natürlich nur ein Bild, eine Metapher, aber eine mit der sich hervorragend und mit großem Erfolg arbeiten lässt!

Bei der Methode geht der Klient über eine gedachte Zeitlinie auf dem Boden. Es ist, als würde er damit ein neues Feld betreten, das ihn mit der Zeit und den jeweiligen Ereignissen jener Zeit verbindet und in Kontakt bringt. Dies erleichtert das Wiedererleben sowohl von belastenden als auch ressourcenreichen Situationen und Zeiten im Leben. Dadurch können wir alte Verletzungen verstehen und heilen lernen, wir können Ressourcen erforschen und wiedererleben, ja sogar aus der erfolgreichen Zukunft nutzen und in die Gegenwart oder Vergangenheit bringen.

Zu Beginn wird Mithilfe von Materialien und Gegenständen der inneren Landkarte Ausdruck verliehen. Solch ein Bild bietet eine andere Perspektive auf Gefühls- oder Handlungserfahrungen sowie beim „Begehen“ ein „spielerisches Probehandeln“. Es handelt sich dabei um Externalisierungsprozesse, die durch ihre fokussierte Verdichtung dem inneren Prozess wichtige Informationen zuspielen können.

Linienarbeiten können Miniaturwerke sein oder sich weitläufig durch die Landschaft (oder auch den Seminarraum) bewegen, können detailgenau oder grob, gerade, im Zickzack oder im Kreis, abstrakt oder konkret gestaltet sein. Neben dem Ausdruck der wesentlichen „Geschichtselemente“ und deren Verknüpfung, führen solche Arbeiten immer auf Zeitreisen. Menschen bewegen sich mit der Linie auf einer chronologischen Achse, die ihnen ein Pendeln zwischen Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft ermöglicht. Linienarbeiten sind „lustvolle Schwerstarbeit“.

Modell Linienarbeit



V =	Vergangenheit
V0 =	Geburt
V1, V2, V3, ... =	Lern- Entwicklungsschritte
VN =	Letzter Entwicklungsschritt vor der Gegenwart
G =	Gegenwart
Z =	Zukunft
Z1, Z2, Z3, ... =	zukünftige Lernschritte
ZN =	Gewünschte zukünftige Identität / Ziel / Vision
N =	Neutraler Ort

Interventionspraxis

- (1a) Einen neutralen Punkt bestimmen (N)
- (1b) Punkt für Geburt (V0) definieren und mit Materialien / Gegenständen auf der Zeitlinie markieren.

- (1c) Lernerfahrungen aus der Vergangenheit (V1, V2, V3, ...) definieren und mit Materialien / Gegenständen auf der Zeitlinie markieren. Chronologisches vorgehen → von der Geburt zur Gegenwart.
- (1d) Gegenwart (G) definieren und mit Materialien / Gegenständen auf der Zeitlinie markieren.
- (1e) Die gewünschte Identität, Zielzustand in der Zukunft (ZN) definieren und mit Materialien / Gegenständen auf der Zeitlinie markieren.
- (1f) Zukünftige Lernschritte (Z1, Z2, Z3, ...) definieren und mit Materialien / Gegenständen auf der Zeitlinie markieren.

- (2a) Gehen Sie von G Rückwärts (Blick bleibt orientiert an G) zu V1 zurück. Auf diesem Weg sammeln Sie alle wichtigen Informationen und seien Sie all der erlebten Schlüsselerlebnisse bewusst, die Sie für ein tieferes Verständnis brauchen.
- (2b) Gehen Sie nun von V1 zu V0, der Punkt der für Sie als erstes Erlebnis –die Geburt- steht. → Physiologie Check (was macht es mit Ihrem Körper?)!
- (2c) Treten Sie aus Punkt V0 heraus und gehen Sie neben Ihrer Zeitlinie zum neutralen Punkt (N). Welche neuen und weiteren Erkenntnisse ergeben sich von hier?

- (3a) Gehen Sie nun von Z1 (Lernschritte) zu ZN (Zielpunkt) → Physiologie – Check (Achten Sie auf Körperempfindungen! Welche Sinne werden angesprochen → Gibt es Gerüche, Geschmäcker, Berührungen, visuelle Bilder, Lieder, Stimmen, etc.)!
- (3b) Schauen Sie am Zielpunkt ZN zurück auf all die schwierigen Situationen, die Sie gemeistert haben. Wie passt dies zusammen?

- (4a) Gehen Sie an der Zeitlinie vorbei zu Punkt N. Passt diese Vergangenheit mit Ihrer gewünschten Zukunft zusammen?
 → JA : nächster Punkt
 → Nein: Erstellen Sie mit Ihren gegenwärtigen und zukünftigen Ressourcen eine alternative Zeitlinie (Z1 – ZN). ggf. (metaphorische) Brücken bauen. Dann gehen Sie weiter zu (5a).

- (5a) Schauen Sie von N Ihre Zukunft an. Machen Sie Ihre Zukunft dreidimensional, hell, plastisch, gross (Visionsphysiologie).

- (6a) Integration der Zeitlinie: Gehen Sie nun (assoziiert) von V0 bis G. Dabei nehmen Sie all Ihre wichtigen Erfahrungen der alten Vergangenheit mit (Supermarktprinzip).
- (6b) Gehen Sie nun von Ihrem Gegenwartspunkt zum neutralen Ort. Ist es mit dieser Vergangenheit möglich, Ihr Ziel zu erreichen?

- (6c) Gehen Sie nun von Z1 zu ZN. Schauen Sie von Ihrem Zielpunkt noch einmal Ihre Vergangenheit an. Machen Sie ein Statement. → auf Kongruenz achten!

METHODE 12: Ressourcen-

Kosmos

EINE METHODE NACH

HABIBA KRESZMEIER

Der Ressourcen Kosmos ist eine mit Materialien gestaltete Aufnahme einer aktuellen Lebenssituation eines Klienten. Auch dabei verhilft die Natur oft zu besonderer Tiefe, aber im Gegensatz zur Zeitlinien – Arbeit lässt sich der Ressourcenkosmos als Technik relativ einfach ins Indoor verlagern – er lebt hier wie dort ohnedies stark von der Begleitung.

Die Grundstruktur des Ressourcenkosmos ist ein abgegrenzter, mehr oder weniger runder Raum, der auf einem Blatt Papier stilisiert, aber ebenso gut eine Waldlichtung von mehreren Metern Durchmesser sein kann.

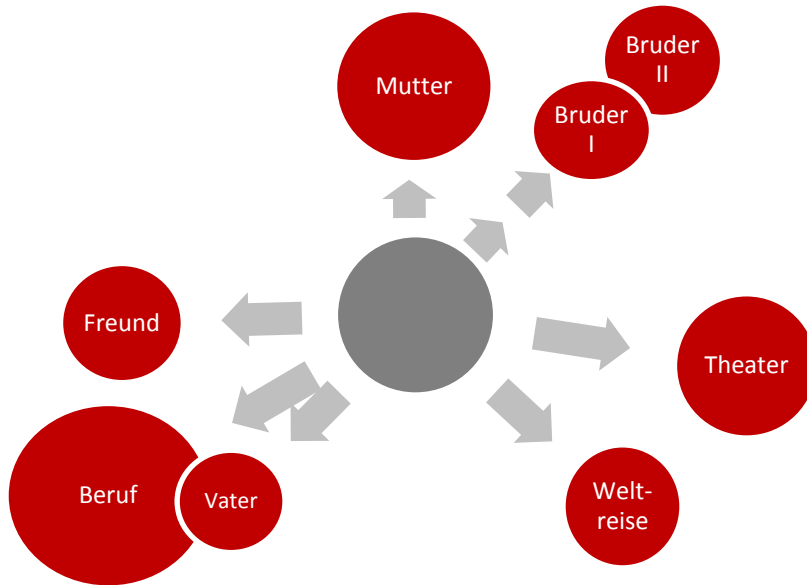
Kosmos in drei Schritten:

(1) Platzierung:

- ✓ Im ersten Schritt sucht sich der Klient ein Symbol für sich selbst und platziert es in der Mitte des Kosmos.
- ✓ Dann werden nach und nach alle Personen aufgestellt, die in ihrer augenblicklichen Lebenssituation oder in Bezug auf eine Fragestellung bedeutungsvoll sind. Dabei gilt die Regel: je wichtiger, desto näher.
- ✓ Neben den Personen können aber auch Dinge, Beruf, Hobby, besondere Fähigkeiten, Wünsche etc. sichtbar gemacht werden. Die letztendliche Auswahl der „Figuren“ hängt von dem Anliegen bzw. der Situation ab, in die der Ressourcenkosmos eingebettet ist. In der Arbeit mit Jugendlichen zum Beispiel ist der Einbezug der Herkunftsfamilie oftmals bedeutsamer als bei einem Erwachsenen, der eine berufliche Situation beleuchten möchte.

Der Ressourcenkosmos macht innere Bilder in einer Momentaufnahme sichtbar. Die Methode wird in der Regel zur Darstellung der Familie und der sozialen Lebenssituation eingesetzt, kann aber ebenso gut auch für die Darstellung von anderen Systemen wie Arbeitsteams, Organisationen etc. gebraucht werden. Der Ressourcenkosmos bieten die Möglichkeit, auf Beziehungskonstellationen zu blicken, mögliche Wechselwirkungen zu erkennen und Neuordnungen auszuloten. Sie haben meist eine ordnende Wirkung und ergänzen den sprachlichen Prozess mit sinnlicher und visueller Nahrung.

Ressourcenkosmos



Der Coach begleitet den Prozess, indem sie die Arbeitsform erklärt und durch Fragen wie „was kommt als Nächstes?“ oder „was fehlt noch?“ den Fluss in Gang hält. Mitunter muss sie dafür sorgen, dass der Klient Figuren oder Ressourcen platziert, die er ausgeblendet hat („wo ist da jetzt dein Chef“). Manchmal kommt es vor, dass Klienten Gegenstände sehr nahe aneinander stellen, sodass fast keine Zwischenräume mehr bestehen. Um mehr Deutlichkeit zu bekommen, hilft der Hinweis, das Ganze so aufzustellen, dass es wie unter einem Vergrößerungsglas aussieht. Es ist auch eine Aufgabe der Leitung, über die Übersichtlichkeit des Bildes zu wachen.

(2) Beziehungsqualitäten:

- ✓ Sind die Gegenstände fertig aufgestellt, wird im nächsten Schritt die Beziehungsqualität zu den einzelnen Elementen dargestellt. Hier gilt es im Sinne der Aussagekraft des Bildes auf wenige Beschreibungsqualitäten wie gut, konfliktreich und verletzend zu fokussieren. Im Sinne der Ressourcenorientierung muss der Coach dafür Sorge tragen, dass kein Übergewicht an „Negativ-Beziehungen“ auftaucht, das heißt, sie muss kreativ genug sein, um mit dem Klienten nach Ressourcen zu suchen.

Diese Schritte liefern in den meisten Fällen ausreichend Informationen für den Klienten. Er kann auf einen Lebensausschnitt schauen, sieht Zusammenhänge, sieht wer steht wo, wer steht wem im Wege, wer ist im Out und so weiter. All diese Erkenntnisse müssen nicht einmal ausgesprochen sein. In der Leitung kann man darauf vertrauen, dass der Klient erkennt, was für ihn gut ist – das passiert meist spontan und wird auch zur Sprache gebracht.

Manchmal kommt es jedoch vor, dass Menschen beim Anblick ihres Bildes traurig und betroffen werden. Dann kann es wichtig sein, einen weiteren Schritt durchzuführen.

(3) Veränderung:

- ✓ Veränderung, aus dem Ist – Zustand in einen Soll – Zustand -> Folgende Fragen geben dazu Orientierung:
 - „Welche Veränderung wünschen Sie sich?“
 - „Soll etwas näher zu Ihnen oder weiter weg kommen?“
 - „Was würde Ihnen dabei helfen, aus den verletzenden Beziehungen, gute Beziehungen zu machen?“

Aus dem Ressourcenkosmos lassen sich viele hilfreiche Zielperspektiven ableiten, sofern der Coach über genügend Geschick und Erfahrung verfügt. (Kreuzmeier 2000, S. 90 - 92)

METHODE 13: Skulptur EINE

METHODE NACH VIRGINIA SATIR

„... wenn Handeln heilender ist als Reden!“ (Moreno & Petzold)

Die Skulpturarbeit ist eine Methode, die vor allem in der Gruppenarbeit Anwendung findet. In der Skulpturarbeit werden Beziehungen, Gefühle, Ränge, innere Befindlichkeiten, Kommunikationsmuster von Menschen dargestellt. In dieser Methode sind die Mitwirkenden nicht Schauspieler (mit eigenem Leben), sondern dienen – ähnlich wie der Stein dem Bildhauer- als Grundmaterial, aus dem eine bestimmte Körperhaltung, ein Ausdruck, der Abstand zwischen den einzelnen etc. entwickelt wird. So bietet die Skulpturarbeit auf dreidimensionale Art einen reichhaltigen Spiegel des Erlebens eines oder mehrerer Menschen und kann Feedbackprozesse auf besondere Weise unterstützen.

Es wird angenommen, dass in der Skulptur die Problemsicht und die Fragestellung der Klientin zum Ausdruck gelangen, ohne dass sie viele Worte verlieren muss. Verschiedene Elemente können in einer solchen Skulptur enthalten sein: Personen, Dinge, Institutionen, Probleme, Symptome, Ressourcen etc. TeilnehmerInnen der Gruppe übernehmen in der Skulptur stellvertretend die Rolle der jeweiligen Personen oder der anderen Aspekte, etwa der Beziehungsstrukturen, die dargestellt werden sollen. Diese StellvertreterInnen werden von der Klientin ausgewählt, im Raum positioniert und zueinander in Beziehung gestellt. Aus dieser Konstellation stellvertretender Personen erhofft man sich, Aufschluss darüber zu bekommen, wie die zu Grunde liegenden Probleme entstanden sind bzw. wie sie aufrechterhalten werden. Die Skulpturarbeit ermöglicht jedoch nicht nur die Diagnostik des Status quo, sondern sie fördert auch seine Weiterentwicklung in Richtung einer Lösung. D.h., eine Skulptur enthält immer auch die Ressourcen, die für eine Lösungsfindung nötig sind. In den verschiedenen Phasen des Skulptierens entsteht sowohl durch das Stellen der Klientin als auch durch die autopoietische Weiterveränderung der Skulptur selbst Bewegung, die Neues ermöglicht. Die inneren Bilder der Klientin können externalisiert und ihre Annahmen über die Wirklichkeit visualisiert werden. Das Anschaulich- und Begreifbar machen dieser Vorstellungen, sowie das dadurch ermöglichte

Durch die Arbeit mit Skulpturen kann Komplexität sowohl erhöht als auch reduziert werden. Höhere Komplexität entsteht dadurch, dass neben den verbalen Informationen, auch erlebte Körpererfahrungen der Beteiligten und Veranschaulichungen von Beziehungsaspekten in den Fokus rücken. Reduktion von Komplexität erfolgt dadurch, dass sich nach dem Ausprobieren verschiedener Bewegungs- und Positionsoptionen bestimmte Lösungen als passender und stimmiger erweisen und sich somit als nächste Schritte abzeichnen und plausibler werden.

Probehandeln während des Prozesses bewirken einen mehrfachen Perspektivenwechsel und eröffnen neue Handlungsmöglichkeiten.

Interventionsstruktur

1. Skulptur

- ✓ Die Klientin wird eingeladen die Auftragsfrage zu stellen
- ✓ Die Klientin wählt zunächst eine StellvertreterIn für sich
- ✓ Danach sucht sie auch für die anderen, zum System gehörenden Personen oder Aspekte StellvertreterInnen aus.
- ✓ Ohne viele Worte stellt sie in einer ersten Skulptur diese Personen in Bezug auf Abstand und Fokus so zueinander, dass die entstehende Konstellation ihrem inneren Bild des Status quo entspricht. Es ist nicht nötig, dass die Klientin schon vor der Skulpturarbeit weiss, welches Bild sie darstellen will. Die Skulptur entsteht, wie auch sonst in der Kunst weitverbreitet, beim Tun.
- ✓ Nach getaner Arbeit sucht sich die Klientin einen Platz, von dem aus sie einen guten Überblick über ihr Gesamtkunstwerk hat.

Schon während des Suchprozesses und dann auch beim Stellen selbst wechselt die Klientin von der Innenperspektive in die Aussenperspektive, von der aus sie das weitere Geschehen in aller Ruhe betrachten kann.

- ✓ In der Folge wird der Coach aktiv und befragt die in der Skulptur stehenden Personen nach ihrem Befinden. Diese erforschen nun ihre Körpergefühle und nutzen dafür ihren gesamten Organismus als Informationsquelle. Sie benennen zunächst das dominante Gefühl in ihrer jeweiligen Position. Dieses dominante Körpergefühl kann, muss aber nicht extrem sein und kann auch unter Umständen unangenehm werden.
- ✓ Unmittelbar danach beschreiben die in der Skulptur stehenden Personen die Vor- und Nachteile ihrer jeweiligen Position.

An dieser Stelle wird oft deutlich, dass auch eine als problematisch empfundene Ausgangssituation in der Regel einen Lösungsversuch darstellt, der allerdings sowohl Vorteile als auch Nachteile in sich birgt. Die unterschiedlichen Wirklichkeiten der verschiedenen Personen im Status quo werden nach und nach sichtbar und begreifbar.

2. Skulptur

- ✓ Nachdem alle in der Skulptur stehenden Personen ihre Eindrücke mitgeteilt haben, lädt der Coach die StellvertreterIn der Klientin dazu ein, sich in Bewegung zu setzen und eine neue Position zu suchen, die das Kriterium erfüllt, dass sie sich dort besser fühlt.

Diese neue Position lässt eine zweite Skulptur entstehen und verweist gleichzeitig auf eine zweite Lösungsoption.

- ✓ Die Unterschiede, welche die zweite Position der StellvertreterIn der Klientin macht, werden von allen Beteiligten in der gleichen Weise wie in der ersten Skulptur beschrieben. Auch hier wird zunächst das dominante Gefühl geschildert, und im Anschluss daran werden die Vor- und Nachteile der neuen Konstellation benannt.

Was für eine Person eine Verbesserung bedeuten kann, beinhaltet für die andere Person möglicherweise eine Verschlechterung.

3. Skulptur

- ✓ Als Übergang zur dritten Skulptur fordert der Coach die anderen in der Skulptur stehenden Personen auf, parallel zueinander und in Selbstorganisation eine kleine Veränderung ihrer jeweiligen Position vorzunehmen (die StellvertreterIn bewegt sich hier nicht mehr), die ebenfalls das Kriterium erfüllen soll, dass sie sich dort etwas besser fühlen.
- ✓ Die Unterschiede, welche die neuen Positionen machen, werden danach von allen Beteiligten wiederum auf die gleiche Art und Weise wie vorher beschrieben.
- ✓ Die StellvertreterIn der Klientin nimmt nun gegebenenfalls eine kleine Feinjustierung vor, so dass auch für sie das Kriterium der relativen Verbesserung erfüllt ist.
- ✓ Nun kommt wieder die Klientin ins Spiel. Sie wird vom Coach gefragt, ob sie aus ihrer Aussenperspektive in die Innenperspektive wechseln will. Wenn sie dies wünscht, wird sie erneut zur Akteurin.

Es geht an dieser Stelle nicht um das Finden einer idealen Lösung, sondern um gangbare nächste Schritte und eine Entlastung der Beteiligten. Falls sich bei der Klientin ein neues, für sie viables (gangbar, passend, brauchbares) Bild ergeben hat, kann die Übung hier beendet werden und schliesst ab mit → 5. Reflexionsrunde. Wenn noch keine ausreichende Klärung stattgefunden hat, weiter zu → 4. Skulptur.

4. Skulptur

- ✓ Alle die zur Skulptur gehörenden Personen begeben sich nochmals in die Ausgangsposition, d.h. in das erste Bild der Skulptur
- ✓ Die Klientin übernimmt von ihrer StellvertreterIn ihre eigene Position in der Skulptur. Sie hält dort einige Minuten inne und konzentriert sich auf ihre Körpergefühle.
- ✓ Dann setzt sich die Klientin langsam in Bewegung und durchläuft fast wie in Zeitlupe den gesamten Veränderungsprozess vom ersten bis zum letzten Bild der Skulptur. Hier kann mit der Gruppe nun auch variiert werden. Alle die zur Skulptur gehörenden Personen können sich ebenfalls gleichzeitig mit der Klientin in Bewegung setzen und zurück in das Bild der Skulptur 3 gehen, oder sie warten und bewegen sich erst, nachdem die Klientin wieder stillsteht.
- ✓ Am Ende prüft die Klientin, ob die gefundene Lösungsoption für sie stimmt und nimmt gegebenenfalls noch eine Feinjustierung vor.

5. Reflexionsrunde

- ✓ An dieser Stelle beendet der Coach die Skulpturarbeit.
- ✓ Nun kann die gesamte Gruppe noch Hypothesen über das eben Gesehene und Erlebte äussern.
- ✓ Am Ende fasst die Klientin zusammen, was sie aus der Skulpturarbeit für ihre konkrete Situation (Ankoppelung an die Auftragsfrage zu Beginn) mitnimmt.

Der Coach übernimmt während des gesamten Prozesses die Rolle des Moderators und hält sich inhaltlich zurück. Allenfalls stellt er Fragen, um die Erfahrungen der in der Skulptur stehenden StellvertreterInnen deutlicher werden zu lassen. Insgesamt sind für die Methode der systemischen Skulpturarbeit Ressourcenorientierung, Lösungsfokussierung und Stärkung der Eigenverantwortlichkeit als Prozessvariablen kennzeichnend; sie unterstützen das Ziel, die Wahlmöglichkeiten der Klientin zu erweitern und ihr zeitgleich die Konkretisierung potenzieller nächster Schritte zu ermöglichen.

METHODE 14: Spotting



EINE METHODE INSPIRIERT DURCH ASTRID HABIBA KRESZMEIER

Das Spotting eignet sich hervorragend, um (innere, als auch äussere) Konflikte sicht- und erlebbar zu machen, und bietet durch sein Spiel mit den verschiedenen Positionen, eine spannende Möglichkeit des Positionswechsels.

Es ist ein Wechselspiel von Assoziation (Vereinigung) und Dissoziation (Trennung). Das Spotting bietet den Rahmen, in den man hineingehen kann, den man aber auch von aussen betrachten kann. Es ermöglicht den Kontakt mit dem Gewohnten, aber auch mit Neuem. Das Spotting lädt ein, in eine andere Rolle zu schlüpfen und das „Andere, Fremde, Abgelehnte“ zu erleben.

Im Spotting werden innere und äussere Erfahrungen die aus der Vergangenheit stammen, aber ebenso gut etwas Aktuelles oder Zukünftiges betreffen kann, in einem zeitlich, räumlich und inhaltlich verdichteten Raum lebendig. Wie Scheinwerfer, die eine bestimmte Stelle ausleuchten, werden Erfahrungen bzw. Erfahrungsausschnitte besonders sicht- und erlebbar. Das Spotting erlaubt, innerhalb eines abgesteckten Rahmens, eine scheinbare Mitgestaltung der äusseren Welt.

Diese Mitgestaltung ist deshalb aber nur scheinbar, weil das Spotting keine Zauberformel ist, mit der eine Umwelt oder gar andere Menschen verwandelt werden können. Das Spotting hat nicht die Kraft, die äussere Wirklichkeit zu verändern, aber – und das ist der springende Punkt – sie können auf verschiedene Art das innere Erleben, die innere Wirklichkeit des Klienten verändern (vgl. Kreszmeier 2000, S. 98).

„Etwas wirkt, wenn es die Wirklichkeit der Menschen berührt.“ (Bert Hellinger). Und wenn etwas im Innern sich verändert, hat das oft auch eine Wirkung auf die äussere Welt.

Der prozesshafte Wechsel zwischen der einen und der anderen Position provoziert häufig einen Haltungswandel, der zu integrativen Lösungen führt. Denn das im Gegenüber Bekämpfte, ist oftmals ein eigener (abgespaltener) Anteil.

Interventionsstruktur

(1) Zuerst werden die zwei einander ausschliessenden oder widersprüchlichen Parteien an verschiedenen Punkten (Spots) im Raum aufgestellt. Gruppenmitglieder können dafür stellvertretend eingesetzt werden.

(3) Wenn der Unterschiedlichkeit der Positionen genug Raum gegeben ist, kann die Position gewechselt, das heisst in die andere Seite eingetaucht werden.

(5) Der Klient selber kann auch aus dem Spotting raustreten und sich das Geschehen aus Distanz ansehen (Wechsel von der Innen - zur Aussenperspektive)

(2) Im nächsten Schritt können die beiden Pole unter Mithilfe anderer Gruppenmitglieder ihrer Position Ausdruck verleihen und damit die Polarisierung verstärken.

(4) Dieser Wechsel kann mehrmals wiederholt werden, wobei es auch sinnvoll sein kann, einer Seite ein massives Übergewicht (in Form der Gruppengrösse oder des Stimmvolumens) zu geben.

(6) Die Parteien geben ein Statement zu ihrem Erleben in der Übung in den verschiedenen Positionen ab.

METHODE 15: Partsparty

EINE METHODE NACH VIRGINIA SATIR

Es handelt sich bei der Partsparty um ein komplexes „Integrationsrollenspiel“. Für einen Klienten - den „Gastgeber“ - wird durch die Gruppe ein Fest seiner Persönlichkeitsanteile dargestellt.

Das Ziel der Parts Party ist es, besser mit unseren vielen verschiedenen Teilen und Verhaltenstendenzen umzugehen und sie in Ressourcen für Ganzheit und Kongruenz umzuwandeln. Durch die Parts Party werden unsere inneren Ressourcen identifiziert, transformiert und integriert

Zu einem Thema werden die Hauptaspekte herausgearbeitet und entsprechenden Persönlichkeits-anteilen zu geordnet. Es handelt sich um namhafte Gestalten der Gegenwart und der Vergangenheit, die jeweils positive oder negative Eigenschaften des Gastgebers verkörpern. So wird das positive und negative Wunschbild des Selbst des Gastgebers dargestellt.

Diese werden dann stellvertretend in ein Feld gestellt und bekommen Handlungsanweisungen vom Gastgeber während dieser mit seinem Thema assoziiert ist. Durch das sehr kompakte Geschehen auf der Party wird der Gastgeber in seiner Gesamtheit, in seinen Problemen und in seinen Potentialen sichtbar. Der Umgang des Gastgebers mit seinen Persönlichkeitsanteilen wird physisch erlebbar. Die gegenseitige Beeinflussung der Gäste, sei es in Form von Konflikten oder in Form von Zusammenarbeit, macht deutlich, wie die Persönlichkeitsanteile im Gastgeber zueinander stehen, doch auch wie sie sich weiterentwickeln und zu einem Ganzen werden können.

Ein entscheidendes Wirkelement der Parts-Party ist, dass der Gastgeber (Klient) wieder Einfluß auf seine eigenen Persönlichkeitsanteile erlangt und nicht deren Spielball ist.

Bei der Partsparty ist die Grundannahme, dass es funktional voneinander abgrenzbare „Teile“ in der Psyche der Menschen gibt, die nach Selbstaussdruck und Verwirklichung ihrer Funktion streben. Sie können nicht unterdrückt werden, da sie elementare Bestandteile der Ganzheit des Selbst sind. Blockieren sich solche Teile gegenseitig, so ist das Ziel der Partsparty, ihre Beziehung untereinander zu einer wechselseitigen Kooperation zu transformieren.

Interventionsstruktur

Voraussetzung

Eine Partyparty braucht:

- ✓ Einen Gastgeber (Klienten um den es geht)
- ✓ üblicherweise 4-8 Teile (Personen die, die inneren Teile des Gastgebers spielen)
- ✓ Einen Coach (eine Person, der das Spiel überwacht und den Zustand des Gastgebers im Auge behält)
- ✓ Auftragsfrage

Vorbereitung

Der Gastgeber bereitet Kärtchen vor, auf denen für jeden Persönlichkeitsteil folgende Stichworte stehen:

SPICKZETTEL FÜR SPIELER	
Mein Name ist:	[NAME]
Ich bin:	[ADJEKTIVE]
Ich sage:	„[SATZ]“
Ich will:	[WERT]
Mein Symbol ist:	[SYMBOL]
Meine Ressourcen sind:	[RESSOURCE]
Ich mag / Ich mag nicht:	[NAMEN ANDERER TEILE]

BEISPIEL	
Mein Name ist:	Wind (oder Peter oder Freiheit)
Ich bin:	frei, willensstark, kraftvoll
Ich sage:	"Ich gehe meinen Weg!"
Ich will:	Freiheit, Klarheit, Selbstaussdruck
Mein Symbol ist:	Der Wind (ggf. aufgemalt)
Meine Ressourcen:	Mut, Wissen und die Stimme meines Herzens
Ich mag/Ich mag nicht:	Ich mag: Abenteuer, Sabine, Herz / Ich mag nicht: Sicherheit, Armes Opfer

Wahl, Verkleidung und Aufstellung der Schauspieler

- ✓ Der Gastgeber wählt Personen aus, die für bestimmte Persönlichkeitsteile stehen.
- ✓ Die Schauspieler geben sich in die Rolle und verkleiden sich. Auf eine vereinbarte Zeit kommen die Schauspieler gemeinsam an den Bühnenrand. Die Schauspieler befinden sich nun ganz in ihrer Rolle.
- ✓ Der Gastgeber stellt die „Teile“ (Schauspieler) auf; und achtet dabei auf ihre Position und Blickrichtung.
- ✓ Der Gastgeber sucht sich selbst einen Platz, aus dem er die Party beobachtend erleben kann, am Besten etwas erhöht, außerhalb der Bühne, so dass er einen guten Überblick über das Geschehen behält.
- ✓ Der Coach bleibt in der Nähe des Gastgebers

Spielregeln zu den folgenden Sequenzen

Es werden mehrere Runden gespielt. Der Coach achtet darauf, dass die ersten zwei Runden lang genug gespielt werden. Diese sind ebenso bedeutsam für den Gastgeber, wie die weiteren Runden, denn er hört hier seine inneren Stimmen.

Noch ein Hinweis: Bei einer Partyparty ist fast alles erlaubt und manchmal wollen Teile, einen Teil umbringen oder verbannen, dies ist eine der nicht erlaubten *Lösungen*. Da alle Teile zur Persönlichkeit gehören, kann kein Teil abgespalten werden.

Runde 1: Vorstellung

- ✓ Jeder Teil (Schauspieler) stellt sich vor – (wenn möglich, ohne den Spickzettel). Sie sagen auch, wen sie mögen und wen nicht, bzw. wem gegenüber sie vielleicht neutral eingestellt sind. Dieser Teil lebt u.a. von der Fähigkeit der Schauspieler sich in die Rolle dreinzugeben und ihr Leben zu verleihen.

Runde 2: Kontaktaufnahme

- ✓ Der Gastgeber eröffnet die Party, indem er die Teile auffordert, sich einander vorzustellen und miteinander zu interagieren (Kontaktaufnahme der Teile erfolgt gemäß dem Spickzettel: Vorliebe / Abneigung).
- ✓ Auf das Zeichen des Coachs erstarren die Teile in ihrer Haltung und identifizieren sich und drücken ihre Gefühle aus.
- ✓ Der Gastgeber kann sich zum Gehörten äußern.
- ✓ Wenn Teile erneut mit der Interaktion beginnen, fordert sie der Coach auf, die nun auftretenden Gefühle übertrieben stark auszudrücken.
- ✓ Die Teile erstarren erneut auf das Zeichen des Coachs, werden sich ihrer Gefühle- in diesem Augenblick- bewusst und drücken diese nacheinander aus.
- ✓ Der Gastgeber kann sich zum Gehörten äußern.

Runde 3: Partyzeit

- ✓ Der Coach fordert die Teile auf, den Versuch zu unternehmen, die Party nach ihren eigenen Vorstellungen zu gestalten. Die Teile können sich von den Texten der Zettel lösen und ausdrücken, was ansteht. Das kann auch soweit gehen, dass einzelne Teile ihre Namen wechseln... es ist Party! Jeder unterhält sich mit denen, die er mag und spricht über das, was er will! Hier ist der Raum, in dem Neues entstehen kann.

Runde 4: Lass einen Konflikt entstehen

- ✓ Der Coach fordert einzelne Teile auf, die Party zu dominieren.
- ✓ Alle Teile erstarren auf Zeichen des Coachs. Die Teile identifizieren ihre Gefühle und äußern diese.
- ✓ Der Coach bittet den Gastgeber, seine Gefühle zum gehörten und Gesehenem auszudrücken.

Runde 5: Transformiere den Konflikt

- ✓ Der Coach fordert die Teile auf, miteinander zu interagieren und zu einer Kooperation zu gelangen.
- ✓ Der Coach fordert die Teile auf, gemeinsam einen Zustand der Harmonie aufzubauen.
- ✓ Der Coach fordert die Teile auf, einander zu akzeptieren.
- ✓ Der Coach verifiziert den Prozess mit dem Gastgeber.

Abschluss

- ✓ Irgendwann kommt es normalerweise zu einem Punkt an dem die Party beendet wird, dies muss nicht der Punkt sein in dem alle sich mögen, manchmal ist es auch einfach zu einer Zeit großer Klarheit, trotz bestehender Konflikte - es kann gern noch etwas für den Gastgeber übrig bleiben.
- ✓ Der Coach fordert die Teile auf, ihre vielen Ressourcen und Transformationen (Umformungen) zu beschreiben.
- ✓ Der Coach fordert die Teile auf, den Gastgeber darum zu bitten, akzeptiert zu werden.
- ✓ Der Gastgeber wird gebeten, alle Teile zu akzeptieren. Er soll die Verantwortung für alle seine Teile übernehmen, ausgestattet mit neuen Wahlmöglichkeiten.
- ✓ Wenn es ansteht, kann der Gastgeber noch die (transformierten) Teile mittels eines Rituals in seine Persönlichkeit integrieren.
- ✓ Der Gastgeber bedankt sich und entlässt die Personen aus den Rollen.

LITERATUR

- Andersen, T. (1994): *Das Reflektierende Team*. Dortmund (Borgmann)
- Bacon, St. (2003): *Die Macht der Metaphern*. Augsburg (Ziel), 2. überarbeitete Auflage
- Bandler, R. & Grinder, J. (1981): *Neue Wege zur Kurzzeittherapie, Neurolinguistische Programme*. Paderborn (Junfermann)
- Bandler, R. & Grinder, J. (1985b): *Reframing – Ein ökologischer Ansatz in der Psychotherapie (NLP)*. Paderborn (Junfermann)
- Bateson, G. (1981): *Ökologie des Geistes. Anthropologische, psychologische, biologische und epistemologische Perspektiven*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp
- Berg, I.K. (1998): *Familien-Zusammenhalt(en). Ein kurz-therapeutisches und lösungs-orientiertes Arbeitsbuch*. Dortmund (Modernes Lernen)
- Buchinger, K. (1998): *Den Wandel begleiten. Heidelberg* (Carl –Auer)
- Burkhard, P. (1985): *Hypnose und Hypnotherapie nach Milton H. Erickson - Grundlagen u. Anwendungsfelder*. München (Pfeiffer)
- De Shazer, S. (1992): *Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie*. Heidelberg (Carl Auer), 10. Auflage 2008
- Herriger, N. (2002): *Empowerment in der sozialen Arbeit*. Kohlhammer
- Kindl-Beilfuss, C. (2008): *Fragen können wie Küsse schmecken*. Heidelberg (Carl Auer)
- Kreuzmeier A.H. u Hufenus H.P. (2000): *Wagnisse des Lernens*. Bern, Stuttgart, Wien (Haupt)
- Luhmann, N. (1984): *Soziale Systeme, Grundriss einer allgemeinen Theorie*. Frankfurt (Suhrkamp)
- Maturana, H.R. u F.J. Varela (1987): *Der Baum der Erkenntnis. Die biologischen Wurzeln des menschlichen Erkennens*. Bern/ München/ Wien (Scherz)
- Nohlen, A. E. (2009): *Einführung in die systemische Supervision*. Heidelberg (Carl Auer)
- Satir, V. (1972): *Selbstwert und Kommunikation. Familientherapie für Berater und zur Selbsthilfe*. Stuttgart (Klett-Cotta) 18. Auflage 2007
- Satir, V. (1995): *Das Satir-Modell. Familientherapie und ihre Erweiterung*. Paderborn (Junfermann)
- Schlippe, A.v. (2006): *Das Auftragskarussell oder auch Münchhausens Zopf*. In: Fliegel, St.,Kämmerer, A. (Hg.). *Psychotherapeutische Schätze. 101 bewährte Übungen und Methoden für die Praxis*. Tübingen: dgvt-Verlag
- Schlippe, A.v. (2009): *Das Auftragskarussell als Instrument der Fallsupervision*. In: Neumann – Wirsig, H. (Hg.), *Supervisions-Tools*. Bonn: ManagerSeminare
- Schmidt, G. (2004): *Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Hypnosystemisches Arbeiten in schwierigen Kontexten*. 2. Auflage. Heidelberg (Auer)
- Simon, F.B. (2006): *Einführung in Systemtheorie und Konstruktivismus*. Heidelberg (Carl-Auer), 3. Aufl. 2008
- Sommer, N. (2004): *Komm wie Wasser, geh wie Wasser - Systemisches und integratives Berühren, Bewegen und die Kunst des Stellens*. In Verkörperungen. Heidelberg: Carl Auer Verlag.
- Sparrer, I. & Kibéd, M.V. (2010): *Klare Sicht im Blindflug. Schriften zur Systemischen Strukturaufstellung*. Heidelberg (Auer)
- Tad, J. (2004): *Time Coaching. Programmieren Sie Ihre Zukunft ... jetzt!* Paderborn (Junfermann)
- Wittgenstein, L. (1989): *Schriften 1. Tractatus logico –philosophicus. Tagebücher 1914 – 1916. Philosophische Untersuchungen*. Frankfurt am Main (Suhrkamp)