

WIE UNS DIE SONNENBLUME, INSPEKTOR COLUMBO UND BALU DER BÄR IN BEWEGUNG UND INS SCHWINGEN BRINGEN.

METHODEN ZUR RESSOURCENAKTIVIERENDEN TEILARBEIT MIT TEAMS UND GRUPPEN

*Zwei Seelen wohnen, ach! in meiner Brust,
die eine will sich von der andern trennen:
Die eine hält in derber Liebeslust
sich an die Welt mit klammernden Organen;
die andre hebt gewaltsam sich vom Dust
zu den Gefilden hoher Ahnen.*
Faust 1, Vers 1112 - 1117; Vor dem Tor. (Faust)

A. UNTERSCHIEDLICHE ANSÄTZE DER TEILARBEIT

Menschen beschreiben seit je her unterschiedliche Stimmen oder Anteile, um widersprüchliche Erlebenszustände zu erklären, z.B. Teufel und Engel, zwei Seelen in meiner Brust.

Diese Idee, dass das Ich-Erleben einer Person als vielschichtig, mit unterschiedlichen Teilen wahrgenommen werden kann, wird in zahlreichen Therapieschulen in unterschiedlicher Art und Weise für den Therapieprozess genutzt.

Bereits **Sigmund Freud** teilte die Psyche des Menschen in unterschiedliche Ebenen auf:

- ICH als der kritische Verstand mit Triebverzicht und -aufschub (Kontrollinstanz des eigenen Verhaltens)
- Über-ICH als übernommene Regeln, moralische Instanz
- ES als der Teil, der die Bedürfnisse und das Lustprinzip einfordert.

In der **Transaktionsanalyse** nach **Eric Berne** wird von Eltern-ICH, Erwachsenen-ICH und Kind-ICH gesprochen.

Virginia Satir als Mitbegründerin der Familientherapie fragte: „Meine vielen Gesichter. Wer bin ich wirklich?“ Sie entwickelte mit der **Parts Party** eine Methode um die verschiedenen inneren Teile zu einem Ganzen zu integrieren.

Schulz von Thun griff diese Ideen mit der Methode des **Inneren Teams** auf.

Im **Inneren Parlament** nach **Gunther Schmidt** sind wir „multiple Persönlichkeiten mit unterschiedlichen ICHs“. Besonders hervorheben möchten wir bei diesem Ansatz die Idee des „Steuer-Ichs“, das die Aufgabe hat, mit allen Ichs zu kommunizieren und in Verhandlungen zu gehen über deren gute Absicht, Gewinn und Ressource für die betreffende Person.

Hilfreich ist es in der Metakommunikation herauszufinden, welche der vielen Ichs der einen Person gerade mit welchen anderen Ichs der anderen Person bezogen auf einen konkreten Kontext und bezogen auf ein konkretes Thema interagieren.

Die **Ego-States** wurden von **Watkins** und **Watkins** als theoretisches und methodisches Konzept entwickelt um speziell traumatisierten Menschen zu helfen. „Ein Ich-Zustand kann definiert werden als ein organisiertes Verhaltens- und Erfahrungssystem, dessen Elemente durch ein gemeinsames Prinzip zusammengehalten werden und das von anderen Ich-Zuständen durch eine mehr oder weniger durchlässige Grenze getrennt ist“ (Watkins).

B. UNSER ANSATZ:

METHODEN ZUR RESSOURCENAKTIVIERENDEN TEILARBEIT MIT TEAMS UND GRUPPEN

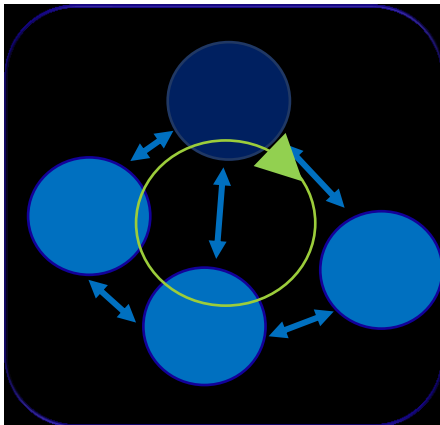
1. INTEGRATION DER UNTERSCHIEDLICHEN TEILE-ANSÄTZE UND UNSER VERSTÄNDNIS

Entsprechend den unterschiedlichen Ansätzen gehen auch wir davon aus, dass wir kein einheitliches Erleben unseres Ich's haben, sondern vielmehr die Persönlichkeit eines Menschen als ein Ich mit verschiedenen Anteilen konstruiert wird. Unser Erleben und unser Handeln setzt sich aus verschiedenen Facetten unserer inneren Teile, Körperempfindungen oder inneren Stimmen als Ausdruck unterschiedlicher Anteile zusammen. Das erklärt auch, warum wir in unterschiedlichen Situationen und in unterschiedlichen Rollen verschieden denken, fühlen und uns verhalten. Unterschiedliche Anteile können miteinander kooperieren, sich gegenseitig akzeptieren und unterstützen oder auch gegeneinander arbeiten.

Auch wenn wir in Supervisionen und in der Arbeit mit Teams und Gruppen keine Therapie anbieten, können wir die Idee der unterschiedlichen Teile und Stimmen dennoch gut für diese Beratungsformen nutzen.

Verbunden mit der Haltung der Ressourcen- und Lösungsorientierung heißt dies für uns:

Wir wollen den Teilnehmenden wieder Zugang zu ihren Ressourcen für die Bewältigung einer bestimmten Herausforderung ermöglichen. Dies geschieht nicht nur in Gedanken und durch Sprache, sondern wird auch durch die Einbeziehung der Gefühle und des Körpers ganzheitlich erlebbar und damit nutzbar. Durch das Arbeiten im Raum und mit Bodenankern sowie mit Metaphern sprechen wir möglichst viele Sinneskanäle an. Die Bewegung erleichtert den Perspektivwechsel und lädt ein, gemeinsam mit Spaß und Freude kreative Lösungen zu entwickeln.



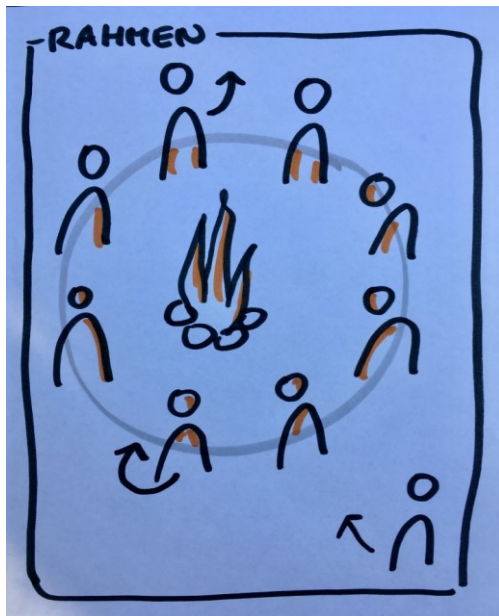
Wir beschreiben das Erleben als innere Prozesse mit unterschiedlichen Anteilen und einem Steuer-Ich. Diese Anteile drücken sich für uns nicht nur in Stimmen aus, sondern insbesondere auch in Gedanken, Gefühlen und Körperreaktionen, also in Erlebniszuständen.

In der Beratung gilt es, diese Anteile zu befähigen in eine selbstorganisierte Kommunikation zu kommen, in der diese Anteile zu einem definierten Ziel hin kooperieren. In diesem Prozess befähigt das Steuer-Ich durch sein Zuhören, Raumgeben und den wohlwollenden Blick jedem einzelnen Anteil einen, für eine konkrete zu meisternde Situation, hilfreichen Platz zu geben.

Ausgehend von diesem kurz skizzierten Ansatz der Arbeit mit inneren Anteilen, zusammen mit der hypnosystemischen Herangehensweise, ermöglichen die hier vorgestellten kreativen Methoden Gruppen und Teams die ressourcenvollen Anteile ihrer Mitglieder zu entdecken und für die Verbesserung der Kooperation, für die Bewältigung von Veränderungsprozessen, Lösungen von Konflikten, Stärkung der individuellen und gemeinsamen Selbstfürsorge und vieles mehr nutzen zu können.

Schon Milton Erickson konstatierte, dass jede Person das gesamte Potential in sich trägt, um Herausforderungen zu meistern. Umso mehr besitzen auch Gruppen bzw. Teams ein unerschöpfliches Potential, ihre eigenen Themen zu lösen. Wir müssen es nur zusammen bergen.

2. UNSERE HALTUNG ZU GELINGENDER SELBSTORGANISATION IN GRUPPEN UND TEAMS



2 Gründe, warum Menschen zusammenkommen:

- Der Kontext (Arbeit...) = Rahmen im Vordergrund: Wir arbeiten zusammen
- Das „Wofür“: Das Feuer in der Mitte – wir sind für eine gemeinsame Sache unterwegs

Mit manchen Anteilen sind wir im **konsensuellen Wirklichkeitsraum** (nach Mechthild Reinhard), mit anderen nicht (jeder ist unterschiedlich, kann tagesspezifisch sein).

Idee von gelingender Gruppen- und Teamarbeit:

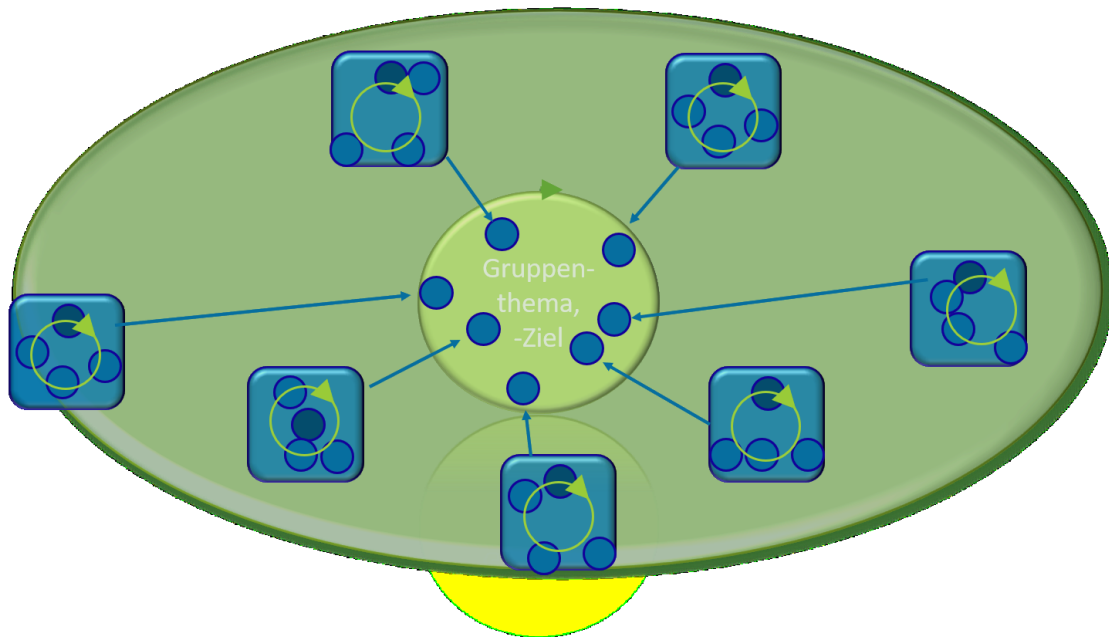
- Das, was gut läuft und gelingt wird sprachlich in den Raum gegeben, damit das Feuer weiter brennen und wachsen kann.
- Jeder hat die Verantwortung für seine eigenen Bedürfnisse. Wenn wir uns mit einem Anteil außerhalb des konsensuellen Raumes befinden, dann ist es unsere Verantwortung zu benennen, was wir brauchen. Jeder ist dabei in der Bringschuld.
- Jeder Einzelne hat Einfluss auf die Gruppendynamik und kann etwas zum Gelingen beitragen.

3. VORGEHEN

1. Ziel- und Auftragsorientierung

2. **Aktivierung des inneren Prozesses und Aktivierung der Ressourceteile**, wenn möglich mit vertiefender Trance: In der Arbeit mit Gruppen und Teams suchen wir vor allem die ressourcenvollen Anteile der einzelnen Mitglieder. Es handelt sich dabei nicht um Ressourcen einer Person, sondern vielmehr um Erlebniszustände (Gedanken, Gefühle und Körperzustände), die in Form von Personen, Pflanzen, Tieren usw. ausgedrückt werden können, z.B. Sonnenblume, Mister Columbo, Balu der Bär, die Weise etc.), ausgedrückt werden können. Jedes Gruppen- oder Teammitglied wird darum gebeten, zunächst einen ressourcenvollen Anteil von sich, der einen wichtigen Beitrag für das Gruppenziel leisten könnte, auf eine Moderationskarte aufzuschreiben oder eine Metapher dafür aufzumalen. Daraufhin werden das Gruppenziel und die Moderationskarten für die ressourcenvollen Anteile zu einander bezogen im Raum aufgelegt. Die Mitglieder stellen sich auf ihre Karten und erleben diesen ressourcenvollen Anteil. Diese ressourcenvollen Anteile gehen nun miteinander in Kommunikation darüber, was ihr Betrag ist bezogen auf das Ziel.

3. **Integration in den Gruppenprozess bezogen auf das Ziel: Auswertung und Reflexion**
Bezogen auf das Ziel, welche Impulse, neue Erkenntnisse bzw. konkrete Umsetzungsmöglichkeiten werden jetzt gesehen?



4. METHODEN IN DER ANWENDUNG

Marktplatz der Ressourcen: Schritte des Vorgehens

- ✓ **Auftragsklärung:** Wofür wollen wir die Methode nutzen? (TN wählen ein Symbol dafür und legen es gemeinsam in den Raum)
- ✓ **Kurztranceanleitung:** Erinnerung an Ressourcen, die jeder hat und die hilfreich sein können, mit denen man ähnliche Situationen bereits gemeistert hat, unzählige bereits bewältigte Herausforderungen, großer Schatz an Ressourcen ...
- ✓ Einen **ressourcenvollen Anteil** auswählen
- ✓ **Ressourcenteil** in Person, Figur, Tier oder Gegenstand verwandeln, auf Moderationskarte **visualisieren** (kritzeln) und im Raum platzieren
- ✓ Auf die Karte stellen, sich einfühlen, erleben
- ✓ Jeder sagt seinen Satz bezogen auf das Ziel und erzählt von der Ressourcenfigur („Ich habe mir ... ausgesucht, das bedeutet für mich und der Satz ist...“)
- ✓ Sich verabschieden von seinem Ressourcenteil
- ✓ Einmal wechseln aus der Perspektive eines anderen. „Suche dir einen anderen, der dich interessiert, neugierig macht. ...“
- ✓ Erleben und Satz ...

Evtl. nochmal wechseln: „Suche dir einen anderen, der dir vielleicht fremd oder ungewohnt ist.“ - erleben und Satz finden

- ✓ **Abschluss und Transfer** im Sitzen: Was war hilfreich bezogen auf das Ziel, neue Impulse und Erfahrungen?
- ✓ **Reflexion** der Beteiligten über den Prozess

Konfliktlösungskarussell: Schritte des Vorgehens

1. **Ziel** im Bereich Konfliktklärung (z.B. bessere Kommunikation, bessere Kooperation im Team)
2. Kristallkugel als **Lösungszustand für das Team/Gruppe**: Du kannst darin ein Lösungsbild für das Thema in der Gruppe sehen und mit allen Sinnen wahrnehmen/sehen. Wie sieht dies aus? Fokus: „Irgendwann ist der erstrebenswerte Zustand gelöst.“
3. Finde ein Bild als Lösungsmetapher für den Zustand, wenn der Konflikt/das Problem im Team für dich gelöst ist und du im Lösungszustand bist.
4. Finde für dich einen **eigenen ressourcenvollen Anteil**, der einen Beitrag bei der Umsetzung dieses Team-Lösungszustand leisten kann. Erlebe diesen Ressourcenanteil (Stelle dich darauf und nimm die Gedanken, Gefühle und Körperempfindungen intensiv wahr.)
5. **Austausch über die ressourcenvollen Anteile und deren Beitrag zum Teamziel.**
6. **Abschluss und Transfer** im Sitzen: Was war hilfreich bezogen auf das Ziel, neue Impulse und Erfahrungen?
7. **Reflexion** der Beteiligten über den Prozess

Ressourcengarten für die Selbstfürsorge: Schritte des Vorgehens

- ✓ Finde eine konkrete Situation (z.B. Selbstfürsorge) für die du ressourcenvolle Anteile nutzen möchtest
- ✓ Finde 2 – 3 ressourcenvolle Anteile von dir, die hierbei nützlich sein könnten.
- ✓ Finde ein Hindernis, einen Anteil, der dich immer wieder bei der Selbstfürsorge bremst, hindert, blockiert, im Weg steht....
- ✓ Schreibe eine Karte mit deinem Namen.
- ✓ Lege, beginnend mit deinem Namen, alle Kärtchen so, wie sie zu dir (deinem Namen) in Beziehung stehen: nah, weiter weg, in welchem Winkel etc.
- ✓ Stelle dich auf deinen Namen: Welche Gedanken kommen dir hier? Welche Gefühle, welche Körperreaktionen?
- ✓ Stelle dich einen deiner (nächsten) ressourcenvollen Anteilen: Welche Gedanken, Gefühle und Körperreaktionen nimmst du hier wahr?
Sauge auch diesen Anteil mit jeder deiner Körperzellen auf.
- ✓ Wiederholung für den zweiten und ggf. dritten ressourcenvollen Anteil, s.o.
- ✓ Stelle dich auf deinen hindernden Anteil: Welche Gedanken, Gefühle und Körperreaktionen nimmst du hier wahr? Welchen guten Grund könnte er für dich haben, welchen Nutzen in dieser Situation, wofür könnte er hilfreich sein?
- ✓ *Nur in Gruppen: Gehe zu ressourcenvollen Anteile der anderen und probiere ein bis drei Anteile für dich aus.*
- ✓ Stelle dich wieder auf deinen Namen: Was hat sich aus dieser Perspektive für dich und die zu meisternde Situation verändert?
Vielleicht hast du einen Impuls die Position deiner ressourcenvollen Anteile (Kärtchen) zu verändern.

Vielleicht magst du deine Anteile miteinander sprechen lassen: Wer ist wann für was und wie hilfreich? Wer sollte lauter, wer sollte möglicherweise etwas leiser sein? Schließe möglicherweise eine Vereinbarung mit allen deinen Anteilen.

- ✓ Stelle dich auf die Metaposition: Wenn du jetzt an die zu meisternde Situation denkst. Was hat sich für dich verändert?
- ✓ **Reflexion** der Beteiligten über den Prozess

4. ANWENDUNGSMÖGLICHKEITEN

In Supervision von Teams und in Gruppen sowie in der Arbeit mit Familien und Paaren.

- Veränderungsprozesse (neues Teammitglied, neue Leitung, Teams werden zusammengelegt, neuer Träger)
- Selbstfürsorge, hilfreicher mit Stress
- Gestaltung eines Neuanfangs oder von Übergängen
- Gelungene Kooperation
- Konfliktklärung
- Wenn ein Team kein Thema hat

LITERATUR

- Fritsche Kai, Hartman Woltemade Einführung in die Ego-State-Therapie; Carl-Auer-compact 2010;
- Watkins JG, Watkins H (2003/1997). Ego-States Theorie und Therapie. Heidelberg: Carl-Auer-Verlag. Engl. Dies.: Ego States Theory and Therapy. New York, London: W.W. Norton and Company, 1997
- Emmerson G (2003) Ego State Therapy. Williston: Cown House Publishing
- Peichl, Jochen: Innere Kinder, Täter, Helfer & Co, Ego-State-Therapie des traumatisierten Selbst, Klett-Cotta-Verlag.
- Peichl, Jochen: Jedes Ich ist viele Teile, Die inneren Selbst-Anteile als Ressource nutzen,
- Satir, Virginia et. al.: Das Satir-Modell
- Schmidt Gunther: Liebesaffären zwischen Problem und Lösung