

Bonner Ressourcen Modell – Anne M. Lang



Dieses Modell entwickelte sich seit 2003 fortlaufend mit der Lehre meiner Weiterbildung, die zuerst über die Deutsche Psychologen Akademie (DPA) organisiert wurde. Die Weiterbildung entstand aus meiner seit 1985 angewandten systemischen und hypnotherapeutischen Berufspraxis. Sie entstand auch als Antwort auf die Arbeit in den beiden Richtlinienverfahren und der Gesprächspsychotherapie nach C. Rogers. Das Modell entwickelte sich dann parallel zur Lehrpraxis der jährlich stattfindenden Reihe aus 6 kompakten Modulen, Projektarbeiten und Supervisionen. Es entwickelte sich im stattfindenden Austausch mit den vielen Berufskollegen der Weiterbildung und der Herausforderung einer Didaktik dazu.

Das Modell kombiniert die 3 konstruktivistischen Denk- und Vorgehensweisen einer systemischen, einer ericksonschen-hypnotherapeutischen und eine lösungsfokussierenden Arbeit nach de Shazer.

Speziell diese Verfahren teilen einen konstruktivistischen Hintergrund. Dieser geht davon aus, dass wir die noch so harte, komplexe Wirklichkeit, die uns im Leben begegnet, mit unseren Möglichkeiten mehr beeinflussen können als es feste statische Betrachtung annimmt. Es ist eine Gegenantwort auf eine Arbeit, die entweder zu sehr von Pathologie, Diagnosekategorien mit psychischen Krankheitsdiagnosen oder von der Biographie determiniert ist. Es ist eine Antwort auf eine zu sehr von der Richtlinie geprägten Psychotherapieausübung, die Entwicklungspotentiale implizit unterdrückt. Es ist eine zeitgemäße psychologische und systemische Antwort, die die schon vorhandenen wissenschaftlichen Verfahren ernst nimmt, und eine Psychologie, die wieder mehr Prozessentwicklung und Resilienz unterstützt.

Das Bonner Ressourcen Modell besteht aus 3 prozessbegleitenden Dimensionen oder Arbeitsebenen.

1. Die Prozessausrichtung: Diese wird vor allem von De Shazers Interventionen einer konsequenten Ausrichtung des Prozessweges gestärkt. Hier sind die Ziel- und Auftragsklärung, die wir im Systemischen als Hauptinterventionen kennen und die immer wieder neu im Prozess die Richtung ausrichten, prägend. Hierhin gehören u.a. die Konkretisierung vager Begriffe, die aktuelle Prozessbetrachtung, das Einbeziehen außertherapeutischer Events, die differenzierte Skalierung des Weges, die Stärkung der Zusatzfaktoren wie Motivation und Zuversicht, Selbstwirksamkeit.

2. Die individuelle Schleifenarbeit: Diese Dimension wird vor allem von ericksonscher, menschenfreundlicher innovativer Kreativität, einem personalen, das Leben in seinen noch so schwierigen Vorkommnissen normalisierenden Vorgehen geprägt. Ein Ressourcenblick mit der impliziten Unterstellung derselben für jede Person, das Herausarbeiten der individuellen Besonderheiten – oder besser: dass der Klient veranlasst wird, seine Besonderheit einzusetzen – und die ericksonsche Utilisation sind hier starke Angebote. Wie die Interaktion zwischen Therapeut/Coach

und Patient/Klient genutzt wird, wie flexibel bezogen der Therapeut/Coach lernen kann auf jeden Klienten zu reagieren, zeigt diese Arbeitsdimension mit ihren vielfältigen Vorgehensweisen. Analoge Arbeit mit Bildern, Metaphern, Geschichten, die Arbeit mit den hypnotischen Sprachformen, Suggestionen, Glaubensannahmen, Teilarbeit gehören in diese die Prozessarbeit variabel machende Dimension. Trancearbeit in Form der Selbsthypnose/des Mentalen Trainings oder der formalen Induktion können hier zur Intensivierung der Zielausrichtung, die durch förderliche Konversation und Interview entsteht, eingesetzt werden. Jede Arbeit, die ungünstige Implikationen hat oder die Problemtrance vertieft, wird unterlassen. Erickson, der sagte: "Nichts reintun, sondern heben", wird hier lebendig.

3. Die Metaarbeit in der Draufsicht: Wenn alle 3 Dimensionen den systemischen Geist auch schon berühren, ist diese 3. Dimension darin besonders systemisch, da wir hier mit allen Fokiveränderungen der Beobachtung und Wahrnehmung arbeiten. Der Fokus kann verkleinert oder vergrößert werden. Er kann personal oder interaktiv mit mehreren Bezugspersonen oder mit dem Helfernetzwerk betrachtet werden. Der Fokus kann beinhalten, den Rahmen zu verändern und anders zu konnotieren. Man kann mit dem Klienten aus unterschiedlicher Perspektive auf die Stunde, ihren Prozess und auf das schauen, was der Klient mitnehmen will. Man kann auf das System, dem man als Klient zugehört, oder auf das System, was durch die Problematik entsteht, schauen. Man kann das Problem/das Thema als Ist- oder Wunsch-Situation schon als System auf den Tisch legen und daraus Ableitungen sehen und entwickeln. Man kann auf das zukünftige System, das sich ergeben wird, schauen und schon in die Vorstellung hineingehen wie es sein wird. Man kann auch auf das Therapiesystem schauen. Hier wird die Wirklichkeitsprägung in der Arbeit mit Dissoziation und Assoziation, mit Externalisierung und Internalisierung, mit ihren Systemvernetzungen und Kontextprägungen, der Sprachwirkung, mit Aufmerksamkeitsfoki und Ressourcenerleben wie sie natürlich auch schon in den anderen Dimensionen praktiziert wird, systemisch erweitert.

Alle 3 Dimensionen beinhalten durchaus also auch gleiche Interventionen, bilden nur verstärkt ihre Schwerpunkte aus, die besonders durch sie verdeutlicht werden können. Zum mitlaufenden Rahmen eines Veränderungsprozess gehören also alle 3 Dimensionen mit ihren Schwerpunktstärken. Wenn es hakt, dann wäre zu fragen, welche Dimension wieder mehr einzubeziehen ist. Die Arbeitsdimensionen stehen nicht hintereinander oder neben einander, sondern jede Arbeit im 2. und 3. Arbeitsbereich wird immer in den 1. den der Prozessausrichtung einbezogen, um die Ausrichtung zu unterstützen.

Es gehört aber genauso dazu, all das zu unterlassen was eine solche suggestiv nützliche Hilfe beeinträchtigt wie z.B. das übliche assoziative Problemtrance-Spiegeln therapeutischer Tradition, unnötiges Kommentieren. Das wird eher als Gesprächsweisen betrachtet, die dem Therapeuten dienen, aber den Klienten in seiner suggestiven Zentrierung ablenken usw. Wenn wir nach der Vorstellung von Selbstorganisation arbeiten, dann ist "Verstehen der vorgebrachten Geschichten" nicht mehr das Hauptinstrument der Veränderungsarbeit, sondern das Anstoßen der inneren Selbstorganisation des Klienten, das Befähigen zum Einordnen und Vorstellen des Gewünschten, die Herstellung von Selbstwirksamkeit. Von Beginn an wird der Klient/Patient als fähig behandelt, auch wenn er selbst noch nicht weiß, wie er mit seiner Situation umgehen kann und will. Er wird in seiner schwierigen Lage respektiert und gleichzeitig wird implizit verdeutlicht, dass er Wege des Umgehens im Prozess finden kann und wird. Die Auftragsklärung, also das, was den Patient überhaupt in den Kontakt mit dem Veränderungskontext bringt, ist ein wichtiger Anknüpfungspunkt. Der Veränderungskontext und seine Rahmenbedingungen sind auch genau in der Auftragslage zu klären.

Das Vorgehen fließt in alle Seminare ein. Es wird besonders gelehrt in der Reihe: "Ressourcenerzeugende Veränderungsarbeit". Es gilt modifiziert für alle Kontexte: also Psychotherapie, Beratung, Coaching. Es fließt in jede Arbeit hier in den AML Instituten mit ein.