

Verfahren

Musterunterbrechung

„Was würden die anderen am wenigsten von dir erwarten in dieser Situation?“

Damit werden der Rat suchenden Person unerwartete Perspektiven eröffnet und die Zahl möglicher Handlungsmuster steigt deutlich.

Symptomverordnung

Es wird verabredet, zu welchen Zeiten das belastende Symptom - möglichst mit maximaler Intensität – auszuleben ist.

Dadurch wird eine Entwicklung angestoßen, die das Symptom entbehrlich macht. Der Ratsuchende wird ermutigt, das problematische Handlungsmuster in allen Varianten auszuprobieren und damit seine Gefühle auszuleben; bisher hat er/sie gegen diese Gefühle stets nur angekämpft ohne zu erleben, wozu er sie braucht.

Beispiel: Eine Schülerin weint auffällig häufig und lang anhaltend in zahlreichen Unterrichtsstunden. Es wird verabredet, dass sie die nächsten drei Wochen jeden Tag von 17.00 - 17.30 Uhr unter Tränen und mit lautem Schluchzen, auf dem Bett in ihrem Zimmer liegend, zu weinen hat. Es wird ihr nicht erläutert, wozu dies dient.

Perspektivenwechsel

„Was würden dein Freund, deine Mutter, der Kollege X, der Nachbar sagen, wenn sie in der betreffenden Situation dabei gewesen wären. Jedem steht nur ein Satz zu.“

Dieser Kunstgriff hilft, die Perspektive zu wechseln und eher von außen auf das Problem zu schauen. Dies ist immer dann sinnvoll, wenn der Ratsuchende „ratlos“ ist, „keine Ahnung“ hat oder auch das Problem leugnet.

worst case

„Beschreibe bitte in allen Details, wie der GAU, der größte anzunehmende Unfall, für dich aussehen könnte.“

Der Ratsuchende versetzt sich in die mit großer Angst besetzte Situation. Indem er sich in seine Angst hineinbegibt, erlebt er, dass er diese überleben wird, d.h. er wird sie bewältigen. Allerdings muss sich ein weiterer Schritt anschließen, der die zur Verfügung stehenden Ressourcen aufzeigt.

Hellsehen / Zeitreise

„Stell` dir bitte vor, wie dein Leben in zwei Jahren aussieht. – Gelingt dir das? – Gut, wir haben Ostern 2007. Wo bist du, was tust du, wer ist bei dir, wie geht es dir?“

Dieser Intervention liegt folgende Grundannahme zu Grunde: „Wer das Problem hat, hat auch die Lösung“. Die Zeitreise veranlasst den Ratsuchenden, seine Zukunft zu antizipieren, sich hineinzusetzen und das damit verbundene Erleben zu erproben. Mittels dieser Strategie wird die eigene Zukunft ausgeleuchtet; diese entspricht den eigenen Bedürfnissen und Möglichkeiten.

„Gute Gestalt“

1. *„Wähle fünf Mentoren, die dich auf deinem Lebensweg ermutigt und Energie gegeben haben.“* Der Moderator legt für jede Person einen DIN A4 Bogen aus.
2. *„Ordne jedem Mentor einen charakteristischen Satz zu, der ausdrückt, in welcher Weise er/sie dich ermutigt hat.“*
3. *„Jetzt sprich diese Sätze nach. Versuche den Tonfall zu treffen, in dem der jeweilige Satz gesagt wurde, als du ihn „gehört“ hast. Dabei stellst du dich ohne Schuhe auf das zugeordnete Blatt Papier, damit du besser Kontakt zu der jeweiligen Person bekommst.“*
4. *„Und jetzt sprich diese Sätze ein weiteres Mal, nun aber mit geschlossenen Augen nach; wähle dieses Mal aber die Ich-Form. – Was fühlst du? Welche Farbe siehst du?“*
5. *„Jetzt trete bitte einige Schritte zurück. Nimm` all das Positive in deinen Blick, das dir diese Menschen auf deinem Lebensweg mitgegeben haben. – Fasse es in einem Wort oder Satz zusammen.“*

Gerade bekümmerte Menschen werden hierdurch beglückt. Es gelingt ihnen danach eher, den Blick auf das Positive in ihrem Leben zu richten und ihr Selbstwertgefühl zu verbessern.

„Gute Fee“

„Du weißt, dass die Gute Fee mit Zauberkraften bewehrt ist? Sie erfüllt dir drei Wünsche, die dir helfen, deinem Ziel näher zu kommen. Welche sind dies?“

In vielen Situationen bedarf der Ratsuchende der Hilfe, vermag diese aber nicht zu benennen; vielleicht weiß er selbst nicht darum oder schämt sich um Hilfe zu bitten. Gerade das Kindhafte, das dieser Vorstellung anhaftet, ermöglicht es dem Ratsuchenden, sich in die Rolle des Hilfsbedürftigen zu begeben ohne sein Gesicht zu verlieren.

Daran an schließt sich zwingend ein weiterer Schritt: der Moderator versucht, die Wünsche umzusetzen. Hierfür macht er

1. Ressourcen sichtbar und
2. animiert die anderen Teilnehmer/Teilnehmerinnen ihre Hilfe anzubieten

„Heißer Stuhl“

1. *„Hole dir bitte von den Anderen ein Feedback zu deiner Person.“*
2. *An die Anderen gerichtet: „Führt bitte diese Satzanfänge weiter: Mir gefällt an dir , weniger gefällt mirIhr dürft die positive Kritik nur anbringen, wenn ihr auch negative Kritik äußern könnt – und umgekehrt.“*
3. *„Du kannst die Personen selbst aufrufen, von denen du eine Rückmeldung haben möchtest. - In keinem Fall, darfst du die Aussagen kommentieren, auch nicht hinterher; darum heißt diese Methode auch „Heißer Stuhl“, du sitzt wie auf heißen Kohlen, möchtest dich rechtfertigen, etwas gerade rücken usw., all dies ist dir aber nicht erlaubt.“*

Diese Methode konfrontiert die Selbstwahrnehmung mit der Fremdwahrnehmung, Verdrängtes wird somit für den Betreffenden sichtbar und bewusst gemacht. Der positive Anteil der Kritik erleichtert es, sich der negativen Kritik zu öffnen. Das Verbot zu kommentieren schafft den notwendigen Freiraum, dass die Teilnehmer der Runde sich offen äußern können.

Ressourcen aufzeigen

1. *„Was ist dir in deinem Leben ganz besonders gut gelungen?“*
2. *„Welche deiner vielen Eigenschaften oder Fähigkeiten haben dazu beigetragen? Nenne uns bitte drei.“*
3. *„In welcher Weise könnten diese Eigenschaften und/oder Fähigkeiten dir auch in dieser schwierigen Situation helfen?“*

Diese Strategie ist hilfreich, wenn Personen entmutigt sind. Sie leitet den Ratsuchenden an, den Blick auf seine/ihre Ressourcen zu richten und diese für die Problemsituation nutzbar zu machen.

Falls jemand nichts Gelungenes anzuführen vermag, fragen Sie nach seinem Lieblingshobby.

Aufstellungen

„Wähle bitte für jeden der am Konflikt Beteiligten einen Stellvertreter aus dieser Runde. Führe sie/ihn wortlos in unsere Kreismitte; dafür berührst du ihn/sie an den Schultern. – Positioniere diese Personen so im Raum, wie du glaubst, dass sie stehen würden, wenn sie alle zugleich anwesend wären. - Bevor du die Schultern loslässt, ordnest du dem Stellvertreter/der Stellvertreterin mit einem Satz seine/ihre Rolle zu.“

An den Stellvertreter gerichtet: *„Was fühlst du, was nimmst du wahr?“*

Anschließend, nachdem alle Stellvertreter sich geäußert haben, wendet sich der Mediator dem Ratsuchenden zu: *„Was ist damals/in dieser Situation passiert?“*

Diese Methode sollte nur von erfahrenen Personen eingesetzt werden.
Sie ermöglicht es, die Beziehungsebene von Konflikten sichtbar zu machen.

Zwingend muss ein weiterer Arbeitsschritt folgen:

1. *„Nimm bitte jetzt an Stelle des Stellvertreters die Position von XY ein. – Was fühlst du?“*
2. Der Mediator verändert nun gezielt die Aufstellung; dadurch ändert sich etwas im Erleben/Empfinden des Ratsuchenden: *„Was hat sich geändert?“*
3. *„Bedanke dich bei N.N. mit den Worten: Ich danke dir für alles, was du mir in meinem Leben getan hast. Du hast mir alles gegeben, was du hattest. Und es war genug.“ oder: „Entschuldige dich bei...“ oder: „Formuliere deinen Wunsch an ...“*

Negative Erfahrungen werden so mit Positivem verknüpft, gemeinsam abgespeichert und zusammen erinnert. Dadurch ändert sich die emotionale Einfärbung von Gedächtnisinhalten.

Dieses Verfahren ist ausgesprochen wirksam, vorausgesetzt es herrscht eine große Stille und der Mediator weiß, wie die „heilenden“ Formulierungen lauten müssen.