



MODELLE + METHODEN

Dies ist eine Auswahl an **Modellen** und **Methoden**, die meine Arbeit inspirieren. Alles lässt sich auch grossformatig auf dem Waldboden anwenden.

Die **Lösungsorientierung** wird von Steve de Shazer und Insoo Kim Berg massgeblich geprägt. Daraus entsteht der Methode der **Wunderfrage**: «Woran würdest du erkennen, dass sich dein Problem – wie durch ein Wunder – löste?»

Von Marshall Rosenberg stammt der Begriff der **Gewaltfreien Kommunikation**. Dieses Modell ist sehr reichhaltig und beinhaltet unter anderem eine hilfreiche Struktur von Gefühlen und Bedürfnissen. Daraus resultiert die Formulierung eines passenden **Wunsches** an das Gegenüber.

Aus den Arbeiten von Fritz Riemann und Christoph Thomann entsteht das **Riemann-Thomann-Modell**. Es basiert auf zwei Gegensatzpaaren: Selbstbestimmung und Verbundenheit sowie Sicherheit und Wandel. Damit lassen sich Bedürfnisse gut einordnen: An welchem Lebensgefühl mangelt es mir momentan?

Im **Zürcher Ressourcen Modell** fliesst der Fluss Rubikon zwischen dem Land der Geschichte und dem Land der Lösung. Maja Storch und Frank Krause gelingt es so, dass die Kund:innen sich ganz der Lösungssuche hingeben.

In seinem Buch der **Selbst-Entwicklung** stellt Jens Corssen vier scheinbar schlichte Fragen:
▫ Wie finde *ich* einen anderen Umgang mit dieser herausfordernden Situation?
▫ Wie merke ich, ob meine *Selbstwahrnehmung* und mein Ziel zueinanderpassen?
▫ Woher nehme ich die nötige *Hingabe*, um das Ziel anzupeilen?
▫ Was *bremst* mich noch, bevor ich loslege?

Friedemann Schulz von Thun entwickelte die Methode des **Inneren Teams**. Sie arbeitet mit den Persönlichkeitsanteilen, die sich dauerhaft streiten. Mit einer Visualisierung und einem durchdachten Ablauf kann die Situation entspannt werden.

Der Leere Stuhl von Fritz Perls nutzt die Möglichkeit, alleine einen Dialog zu inszenieren. Dank Empathie für das Gegenüber und der Bewegung im Raum entsteht Klarheit und mehr Handlungsmöglichkeiten.

Die **GROW-Methode** von Graham Alexander unterscheidet vorerst zwischen G-*oal* und R-*eality* – also dem Soll- und dem Ist-Zustand. In einer zweiten Phase werden die beiden O's gesammelt: O-*ptions* und O-*bstacles* – die Ressourcen und die Hindernisse. Als Abschluss stellt sich die Frage «*W*hat's next?» Es geht um die konkrete Planung der nächsten Schritte.

Durch das Umdeuten einer hinderlichen Situation werden neue Chancen entdeckt. Dieses **Reframing** wird schrittweise mit entsprechenden Fragen angeleitet – unter anderem dieser: «Wofür ist das eine Gelegenheit?»

Version 24-09-12