

60 Wege zur Matrix

The Portsmouth Guide

von

Mark Webster

60 Ways to Use the Matrix

Deutsch von Klaus Ackermann

1. Zur Orientierung
2. Gruppenstruktur
3. Kursbestimmung
4. Grundkompetenzen
5. Häufige Schwierigkeiten
6. Führungsstil
7. Rolle der Gruppenleiter

Anhang

- A. Grundmodell der Matrix
- B. Regeln
- C. Hin & Weg Diagramm

1. Zur Orientierung

Die Matrix geht auf Ideen von Kevin Polk zurück und wurde in der Folge mit Mark Webster und Jerold Hambricht weiterentwickelt. Im Lauf mehrerer Jahre wurde das Modell immer wieder verfeinert und in unseren klinischen Settings gründlich erprobt. Es beruht auf der Praxis!

Diese Anleitung ist kein in sich geschlossenes Behandlungsmanual im engeren Sinn. Vielmehr soll sie einfach dabei helfen, die Matrix in vielfältigsten Gruppen- oder Unterrichtsumgebungen anzuwenden.

Wir hoffen, dass Sie diese Anleitung als Grundlage nutzen können, um eigene Gruppen und Protokolle in ganz unterschiedlichen Institutionen und Umgebungen zu entwickeln. Die Techniken in dieser Anleitung werden auf Ihr eigenes Setting anzupassen sein, auf spezifische Einsatzmöglichkeiten wird hier kein Bezug genommen.

Wir empfehlen Ihnen, sich vor der Lektüre dieses Textes in einem Training oder Kurs mit der Matrix vertraut zu machen. Auf dieses Grundwissen wird hier nicht weiter eingegangen, vielmehr setzen wir Vertrautheit mit dem Matrix-Format voraus. Den Autor können Sie gerne über mark_swest@yahoo.ie kontaktieren.

Die hier gewählte Darstellung spiegelt den persönlichen Stil des Autors und der Entwickler dieses Ansatzes wider. Wir glauben nicht, dass dieser Stil der einzig mögliche ist, vielmehr sollte jeder Therapeut das Modell an seinen persönlichen Stil anpassen.

Obwohl die Matrix sehr simpel und leicht anzuwenden ist, wird es hilfreich sein, wenn Sie sich mit erfahrenen Anwendern austauschen können, so dass Sie die richtige Unterstützung haben und den eigenen Lernprozess beschleunigen können.

So, nun kann's losgehen!

2. 4M-Gruppenstruktur

Wenn Sie mit einer Gruppe beginnen oder einen neuen Teilnehmer in eine schon bestehende Gruppe einführen, empfehlen wir, über die Matrix zu orientieren. Das initiale Modell der Matrix finden Sie in Anhang A.

Abgesehen von der Orientierung verwenden wir Varianten der 4M-Struktur. Diese Struktur wird an das Setting und an die Vorerfahrungen der Teilnehmer angepasst und hat folgende Abfolge:

1. M für Mindfulness bzw. Achtsamkeit zu Beginn der Gruppensitzungen:
 - Wenn eine Gruppe neu anfängt, lassen wir diese Komponente zunächst aus. Mit Anfängern üben wir zeitlich begrenzt in den fünf Sinnesmodalitäten und geben mehr lenkende Hinweise bzw. Prompting.
 - Bei Fortgeschrittenen fokussieren wir bei ausgedehnteren Übungszeiten auf das innere Erleben und geben weniger Prompting.

2. M für Matrix-Beispiele:
 - Für die Beispiele bevorzugen wir laminierte Karten, weil wir damit als Leiter mit weniger Reden auskommen können. Selbstverständlich können Sie die Matrix auch in anderer Weise darstellen.
 - Für gewöhnlich lassen wir – solange dies passend erscheint – zunächst die „Wichtig“-Karte herumgehen. Die Teilnehmer werden sich zumeist vorstellen und sagen, was ihnen gegenwärtig wichtig ist.
 - Als nächstes geben wir die HIN & WEG Karten herum, zu denen die Teilnehmer Beispiele formulieren. Mitunter zeigen wir zunächst die HIN-Karte, anschließend – als zweites – die WEG-Karte. Auch dies lassen Sie solange laufen, wie es passend erscheint.
 - Optional lassen wir nun die PAUSE & PLAY Karten herumgehen. In einem kurzen Prompt bitten wir die Teilnehmer, über ihre Erfahrungen mit dem Innehalten & Wahrnehmen zu sprechen. In Anfängergruppen entfällt dies zunächst.
 - Nach Möglichkeit würdigen wir jedes von den Teilnehmern geäußerte Beispiel. Wenn es geht, notieren wir die Beispiele an einer Tafel oder auf Haftnotizen.

3. M für Multiple Exemplar Activities (MEA) oder Mehrfach-Beispiele (MBs):
 - Falls wir eine Pause planen, dann zumeist zwischen Matrix und MEA-Einheiten.
 - Jede MEA wird in standardisierter Weise einschließlich Lernziel, Lernplan und Lernmitteln beschrieben. Die MEAs können von Mark Webster als Datei bezogen werden.
 - Viele MEAs verwenden Standards wie beispielsweise die Zitronenübung, diese sind gleichfalls erhältlich.
 - Der Unterrichtsplan beinhaltet üblicherweise eine Übung, eine Metapher oder eine Geschichte, die die Klienten zum Lernziel hinführen sollen. Die Teilnehmer werden in Gruppen passender Größe eingeteilt, damit sie so viele Beispiele wie möglich generieren können, zumeist wird sehr strukturiert gearbeitet.
 - Üblicherweise werden die Beispiele im Plenum besprochen und die Teilnehmer eingeladen, Muster zu herauszufinden.
 - Schließlich wird das Lernziel wiederholt und bekräftigt.
 - Ein Büchlein mit Aktivitäten kann über mark_swest@yahoo.ie bezogen werden.

4. M für markante, bedeutsame Commitments (meaningful commitments):
- Als Hausaufgabe geben wir in der Regel auf, zwischen Wahrnehmen und Nicht-Wahrnehmen zu wählen oder auch nicht zu wählen. Das macht dann keinen Unterschied.
 - Wenn wir eine HIN-Aktivität verfolgen, dann vereinbaren wir manchmal auch spezifischere Commitments. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn wir zu Monatsanfang Behandlungspläne vereinbaren oder wenn wir mit einer fortgeschrittenen Gruppe arbeiten, für die der Commitment-Aspekt des Modells das Hauptziel der Verhaltensänderung ausmacht.
 - Dieser Abschnitt beendet die Gruppe und Sie können die Teilnehmer bitten, ihre Commitments auf einem Kärtchen stets bei sich zu haben sowie bei späterer Gelegenheit Bericht zu erstatten.

Die Grundlagen und Regeln zur Durchführung von Gruppen werden hier nicht thematisiert. Vielmehr setzen wir voraus, dass Sie mit Gruppen ausreichend vertraut sind und über entsprechende Erfahrungen verfügen, bevor Sie mit der Matrix beginnen.

Im Anhang dieses Manuals stellen wir unsere eigenen Gruppenregeln dar, die Sie als Ausgangspunkt verwenden können.

3. Kursbestimmung

Jede Matrixarbeit folgt einer klaren Richtung. Alles, was wir tun, ist dem untergeordnet und richtet sich auf diesen Zweck.

Problem

Wie in ACT beschreiben wir Probleme als Muster von Erfahrungsvermeidung, wobei „Kontrolle das Problem ist“. In der Sprache der Matrix sagen wir, dass sich die Menschen natürlicherweise vom Schmerz wegbewegen. Problematisch ist, dass wir an solchem Verhalten festhalten, selbst wenn es auf längere Sicht unser Leben durcheinanderbringt. Das führt zu einem Teufelskreis oder zu einer Lebensfalle, die sich immer weiter schließt.

Lösung

Dabei handelt es sich um völlig normales menschliches Verhalten, auf das wir uns mit der Analogie des Autopiloten beziehen, weil es erlernt und schließlich automatisiert wurde. Der Zweck der Matrix besteht darin, solche Teufelskreise oder Lebensfallen aufzubrechen und Klienten zu persönlich bedeutsamen Verhaltensweisen zu befähigen, die sich auf das richten, was dem einzelnen Klienten wirklich wichtig ist. In der Matrixarbeit definieren wir dies möglichst präzise, denn diese Präzision hat erheblichen Einfluss auf den Erfolg. Technisch gesprochen wollen wir die Teilnehmer zu neuen Verhaltensweisen veranlassen, die unter der Kontrolle positiver Verstärkung (R+) stehen, welche selbst wieder durch die Gemeinschaft aufrechterhalten wird. Nur dann haben neue Muster eine Chance, dass sie aufrechterhalten werden.

Methode

Zur Arbeitserleichterung verwenden wir das Akronym WILD, um fokussiert zu bleiben. Es bezeichnet drei Kriterien:

1. Wer/Was ist wichtig?

Um es möglichst einfach zu machen, fragen wir in der Regel, wer oder was für jemanden „wichtig“ ist. Wir suchen nach Beziehungen und Aktivitäten, die emotional bedeutend und Sinn stiftend erlebt werden (R+). Wir suchen, wozu jemand wirklich Bezug hat. Für die meisten Leute ist dies ein leicht nachvollziehbarer Einstieg.

Beispiele: Wichtig sind oft Familienmitglieder oder auch Freunde. Darüber hinaus auch Hobbys, Arbeit oder Lernen, genauso wie persönliches Wachstum. Es handelt sich um die normalen ACT-Wertekategorien.

2. Lebendig

Im gängigen Gesundheitsmodell geht es fast ausschließlich um Symptombeseitigung. Wenn Sie Ihren Arzt aufsuchen, wollen Sie, dass er Sie von Ihrem Zustand befreit, Sie hoffen es zumindest. Dies gilt gleichermaßen für körperliche wie für seelische Gesundheit. Typische Beispiele sind Schmerzen, Depressionen, Diabetes, Angst, Krebs, Sucht etc. In allen diesen Fällen besteht die Hoffnung, dass der Behandler die unerwünschten Symptome beseitigt. Wenn wir dies insbesondere bezogen auf seelische Gesundheit genauer betrachten, dann ergibt sich ein Besorgnis erregendes Bild: Folgt man einer auf Symptomfreiheit basierenden Definition von Gesundheit, erscheint ein Leichnam extrem gesund! Tatsächlich beruhen die Schwierigkeiten der Klienten oftmals auf ihrem Streben nach Symptomfreiheit. Um dieser Fallgrube zu entgehen, fokussieren wir „lebendige“ Aktivitäten.

Beispiele: Ich möchte, dass meine Panikattacken aufhören. Ich möchte meine Depression loswerden. Ich möchte aufhören zu trinken. Ich möchte meine Zwangserkrankung unter Kontrolle bekommen. Solche Aussagen sind nicht falsch, vielmehr die normale Art, wie wir unseren Wunsch nach Gesundheit ausdrücken. Gleichwohl würden sie den „Toter-Mann-Test“ nicht bestehen. Eine einfache Strategie, dies zu wenden, besteht in einer Variante der Wunderfrage: „Wenn Sie also keine Panikattacken mehr hätten, was würden Sie als Erstes tun...“ Antworten sind vielleicht „mehr Kontakt zu meinen Freunden haben“, „ein Hobby anfangen“ oder „wieder arbeiten gehen“. Dabei handelt es sich stets um Aktivitäten, die nur von Lebenden ausgeübt werden können.

3. Directions – Direktionen oder Richtungen

Sich von belastenden Themen wegzubewegen, trägt eher kurzfristigen Charakter und führt häufig zu Unbeständigkeit und Instabilität. Deshalb verwenden wir den Begriff der „Richtung“ (direction), um langfristige Verhaltensmuster (R+) und Stabilität zu fördern. Die Kompass-Metapher soll diesen Prozess beschreiben, so erhält jede Handlung in der Gegenwart Bedeutung, sobald sie in eine als wichtig erachtete Richtung führt. Wenn man über klare (Aus-)Richtungen verfügt, wird es viel einfacher wahrzunehmen, ob man sich dorthin bewegt oder ob man vom Kurs abgewichen ist. Der Kompass liefert die Grundlage, um wahrzunehmen, ob wir uns im Matrix-Sinn HIN oder WEG bewegen.

Beispiele: Häufig werden Teilnehmer Gesundheit als Ergebnisziel formulieren – beispielsweise „ich möchte mich besser fühlen“, „ich möchte clean bleiben“ oder „ich möchte trocken bleiben“. Hingegen haben (Aus-)Richtungen kein unmittelbares Ziel – Freundschaften pflegen, eine Fertigkeit erlernen, eine Karriere verfolgen, die eigene Familie lieben. Man kann dies auch als Unterschied zwischen einem Ergebnis und einem Prozess oder wie zwischen Ziel und Reise betrachten. Wie ein Kompass weist uns die Richtung den Weg.

Zusammenfassung

Die drei WILD Prinzipien werden zum Maßstab, mit dem wir einschätzen, ob unsere Matrixarbeit Klienten voranbringt. Dies sollten wir bei unserer Tätigkeit stets im Blick behalten und unser gesamtes Handeln folgt diesen drei Prinzipien.

Die WILD Perspektive ist so wichtig, dass wir fortlaufend alle Klienten durch gezielte Aktivitäten in der zweiten Hälfte der Gruppe animieren, diese zu identifizieren, für sich zu klären und sich damit zu verbinden. Es existiert ein weiteres Arbeitsheft mit Unterrichtsplänen und Handouts hierfür. Auch wenn Sie davon eine Kopie wünschen, senden Sie einen Email an mark_swest@yahoo.ie.

4. Grundkompetenzen (GKn)

Sie brauchen Kompetenzen aus drei Bereichen, damit eine Matrix-Gruppe optimal arbeiten kann. Es benötigt Zeit, um diese Grundkompetenzen zu entwickeln, zumal sie anfangs vielleicht etwas kontraintuitiv erscheinen mögen. Ihre Wurzeln liegen im Funktionalen Kontextualismus. Auch wenn sie zunächst etwas fremdartig erscheinen, werden sie mit dem Üben leichter von der Hand gehen. Es ist empfehlenswert, sich Unterstützung für den eigenen Lernprozess zu suchen, ggf. auch online, beispielsweise über Skype.

GK1 Geschichten und Bilder

Im Matrixformat laden wir die Teilnehmer ein, „*über etwas zu berichten, was Sie unlängst gemacht haben und was Ihnen aufgefallen ist*“. Die oft übliche Reaktion wird sein, dass jemand eine „Geschichte“ erzählt. Als „Geschichte“ bezeichnen wir alles, was nicht einer spezifischen Situation mit einem spezifischen Verhalten entspricht.

Beispiele: Meine Familie hat sich gestritten. Ich habe den ganzen Tag nichts gemacht. Wir reisten nach Berlin. Dienstag war ein schlechter Tag. Mein Freund war echt gemein zu mir. Mein Fernseher ging kaputt.

Geschichten zu erzählen ist so üblich, dass wir nichts anderes erwarten. Entsprechend sind wir darauf eingestellt, sie in die Matrix-Sichtweise – den Matrix Point of View (PoV) – zu überführen, indem wir die Person zu einer spezifischeren Darstellung ihres persönlichen Erlebens veranlassen.

C1: Mein/e Freund/in war echt gemein zu mir.

L: Was hat er/sie denn genau getan?

C1: Er/Sie hat gesagt, dass ich zugenommen hätte.

L: Damit hat er/sie einen empfindlichen Punkt getroffen?

C1: Ja.

L: Was haben Sie getan, als er/sie das gesagt hat? (Hinweisreiz für PoV)

C1: Ich bin rausgegangen, um etwas Abstand zu kriegen.

In diesem Beispiel beginnt der Gruppenleiter damit, dass er Informationen zur Situation nachfragt und dann auf die Perspektive der Person wechselt, wobei er auf deren Handeln fokussiert. Zumeist genügt dies schon, um konkretes Verhalten-in-Situationen zu erhalten, das einem SORTing unterzogen werden kann. Das Ganze ähnelt nun eher einem (Stand)Bild als einer Geschichte bzw. Story.

Befinden sich jemand im Story-Modus, genügt es zumeist, wenn Sie ihn einfach bitten, genauer zu berichten:

C2: Dienstag war ein echt schlechter Tag.

L: Können Sie mir das noch etwas genauer sagen. Was war denn so schlecht?

C2: Ich hatte echt üblen Suchtdruck.

L: Ja, solche Situationen können wirklich hart sein. Wann war es am schlimmsten?

C2: Am Abend.

L: Wo waren Sie?

C2: Bei mir zuhause, allein.

L: Können Sie mir beschreiben, was Sie getan haben? (PoV Prompt)

C2: Ich saß auf der Couch vorm Fernseher.

Auch in diesem Beispiel gehen wir in die Matrix-Perspektive (PoV), die nun einen SORT ermöglicht. Hat man sich erst einmal mit dem Vorgehen vertraut gemacht, wird es mit etwas Übung ganz rasch organisch und flüssig werden.

Natürlich werden wir Klienten nicht immer zur Matrix-Perspektive hinführen können, insbesondere wenn sie sich gedanklich im Kreis bewegen oder festgefahren sind („get hooked“). Wenn das passiert, dann verwenden wir ein „Ja, und...“ (GK3), um weiterzukommen, statt uns in Kontroversen zu begeben oder uns im Thema zu verlieren. Schwierigere Klienten brauchen manchmal etwas geschmeidigere „Ja, und...“ Reaktionen des Leiters.

Mit zunehmender Übung werden Klienten lernen, die Matrix-Perspektive zu verwenden. Sie beginnen vielleicht sogar mit Formulierungen wie „ich habe wahrgenommen, dass...“ oder „ich habe bemerkt, dass...“. Sofort wenn ein Teilnehmer ein spezifisches Beispiel schildert, gehen wir in den SORT. Natürlich müssen wir immer nach STORIES Ausschau halten, aber sie werden mit Sicherheit auftauchen.

Hinweis: Erlahmt die Energie der Gruppe, dann ist das zumeist ein Zeichen dafür, dass man in STORIES hängengeblieben ist. Darauf sollte man fortlaufend achten, diese Aufgabe kann gut vom CoLeiter übernommen werden.

GK2, 1 SORTing, Teil 1

Sobald man eine spezifische Situation hat, können wir mit ihr den Matrix-SORT vornehmen. Grundregel: Es geht uns nicht darum, den SORT „richtig“ zu machen, es geht einzig und allein um das SORTieren selbst, also um das SORT-Verhalten.

In dieser Anleitung verwenden wir die Matrix in der D2-Variante - eine einzige Linie mit „HIN“ und „WEG“ als Diskriminationsmarken am jeweiligen Ende. Das SORTing vermitteln wir in zwei Schritten:

Basis-SORT

Hierbei verwenden wir die vom Klienten genannten WILD Kriterien, um den SORT zu lenken, wir können dies auch in schriftlicher Form tun, wenn wir uns entlang des oberen Teils der Matrix bewegen.

C1: Ich bin rausgegangen, um Abstand zu bekommen.

L: War das ein HIN oder WEG für Sie?

C1: Ein HIN – ich habe mich dann besser gefühlt.

Das ist ein typisches Beispiel. Der SORT dieses Klienten gründet hier auf dem Fühlen und nicht auf den WILD-Kriterien, selbst wenn er es für eine HIN-Bewegung gehalten hat. Um den SORT nützlicher werden zu lassen, könnte der Leiter den Klienten auf die längerfristigen Auswirkungen orientieren.

L: Also hat das geklappt und wie kann das auf lange Sicht hilfreich sein?

C1: Alle behandeln mich so, deswegen muss mich besser abgrenzen.

L: Hat das Auf-Abstand-Gehen dabei geholfen?

C1: Ja, ich bin zurückgegangen und habe ihm gesagt, dass ich genervt bin.

L: So ging es Ihnen um eine bessere Beziehung?

C1: Ja, freilich.

Während wir stets das aufgreifen, was uns der Klient anbietet, erzielen wir mehr Wirkung, wenn wir darüber hinaus das Verhalten – entlang der WILD-Kriterien – zu seinen langfristigen Konsequenzen in Beziehung setzen. Mit zunehmender Übung wird dies ins Verhaltensrepertoire der Klienten übergehen. Oftmals ergibt sich der SORT selbst einfach und direkt, denn der meiste Aufwand besteht darin, gemeinsam mit dem Klienten auf eine spezifische Situation zu kommen.

C2: Ich saß auf der Couch vorm Fernseher.

L: *setzt visuellen Hinweisreiz*

C2: Es war ein WEG. Eigentlich wollte ich zur AA-Gruppe gehen.

L: Gut wahrgenommen & bemerkt!

In diesem Beispiel scheint dem Trainer der weitere Verlauf des SORTs ziemlich absehbar, so dass ihm ein einfacher visueller Hinweisreiz – wie beispielsweise die beiden Seiten anzudeuten oder auf die MATRIX an der Tafel zu zeigen – genügt. Geht es im SORT um ein WEG, dann bringt der SORT – indem der Aspekt des Wahrnehmens oder Bemerkens hervorgehoben wird – den Klienten weg von seinen STORYs über (Miss-)Erfolg oder Versagen.

Für das SORTing ist es wichtig, den WEG-Aspekt achtsam zu behandeln, denn oft verbinden die Teilnehmer damit STORYs, etwas falsch zu verstanden zu haben, und erleben deshalb Scham. Das Vermeiden von WEG-SORTs es ist ein WEG-Verhalten wie wir es häufig bei Klienten mit Suchtstörungen finden.

Hinweis: WEG-SORTs zu vermeiden kann für den Leiter zu einer weiteren Energiefalle werden.

Wie schon beschrieben, geht es nicht darum, den „richtigen“ SORT zu finden, sondern darum, das SORT-Verhalten selbst zu fördern. Gerade zu Beginn kann dies schwierig werden und insbesondere wenn der SORT zur Diskussion über „richtig“ oder „falsch“ gerät, kann dies gleichfalls zur Energiefalle werden. Es geht darum, die Klienten einzubeziehen und SORT-Verhalten zu fördern, darum sollten wir ein möglichst angstfreies, sicheres Umfeld schaffen. Genau darum geht es bei der „JA UND...“-Fertigkeit.

GK3 „JA UND...“

- Der Klient hat immer Recht.
- Der Trainer streitet niemals mit dem Klienten.
- Es gibt keine Fehler.

Damit die MATRIX-Arbeit gut gelingt, muss sie für den Klienten sicher und interessant sein.

Interesse erzeugen wir durch den WILD-Fokus. Sicherheit resultiert aus dem disziplinierten Einsatz der „JA UND...“-Struktur, die übrigens aus dem Improvisationstheater stammt. Diese Struktur setzt völlig auf Kooperation und steht ganz im Hier-und-Jetzt.

„JA“

Im Standardmodell von Gesundheit reagieren wir auf andere häufig mit einem „Nein, aber...“. Mit der MATRIX gehen wir in eine Haltung, die jedem Verhalten eine Funktion oder Wahrheit zugesteht. Egal, was uns eine Person anbietet, wir bemühen uns, ihr so gut wie irgend möglich zur Seite zu stehen. Dies ist der „JA“-Teil, mit dem wir in allem, was uns jemand sagt, nach Wahrheit suchen.

C: Die Leute verurteilen mich immer.

L: Ja, die Menschen können tatsächlich so sein.

C: Ich war echt bedröhnt gestern und hab' nichts auf die Reihe gekriegt.

L: Ja, wenn wir uns zudröhnen, kann uns das wirklich bremsen.

C: Diese Gruppe hilft mir überhaupt nicht weiter, sie bringt mich nur noch mehr durcheinander.

L: Ja, neue Dinge sind oft verwirrend.

C: Ich habe die Hausaufgabe nicht gemacht, sie kam mir sinnlos und langweilig vor.

L: Ja, das kann dabei vorkommen.

Gelegentlich können wir einer Äußerung nicht viel Verständnis entgegenbringen oder Wahrheit zubilligen. Fällt es schwer, direkt zu antworten, kommt es zumindest darauf an, eine „Nein“-Reaktion in jedem Fall zu vermeiden. Unsere Absicht ist es, ein bedeutungsvolles „JA“ zu finden. Mit Übung und Überlegung gelingt dies zunehmend leichter und natürlicher, aber gelegentlich müssen wir einfach weitermachen.

Bei anderen Gelegenheiten wird jemand fortlaufend Äußerungen machen, auf die wir nur mit „JA“ antworten sollten. Dies gilt insbesondere, wenn jemand in einer STORY feststeckt und wir nicht an eine spezifische Situation herankommen können. In solchen Fällen machen wir mit „JA“-Reaktionen weiter und verzichten auf den „UND“-Teil.

Hinweis: Gelegentlich zeigen Menschen Verhaltensweisen, die wir als fremd- oder selbstgefährdend ansehen. In solchen Situationen geht es bei der „JA“-Reaktion nicht um Zustimmung oder Missbilligung, sondern lediglich um eine Bestätigung, dass sich die Situation für die Person entsprechend darstellt. Das kann auch für den Trainer schwer werden, wenn „das ist falsch“-STORYs bei ihm aufkommen.

„Und“

Der „UND“-Anteil führt zur therapeutischen Veränderung in der MATRIX. Mit dem „UND“-Anteil beginnen wir erst, nachdem wir uns mit einem JA verlässlich mit dem Klienten verbündet haben. Gelegentlich gibt es kein UND und wir bleiben einfach beim JA.

Mit dem UND-Anteil wollen wir Wahrnehmungsverhalten initiieren, es zielt nicht auf Problemlösen. Diese Fertigkeit soll die Achtsamkeit erweitern. Die beiden Beispiele (C1, C2) folgen der „JA UND“ –Struktur.

Hinweis: Ein anderer Energiekiller ist es, wenn der Trainer mehr am UND als am JA interessiert ist. Man rutscht schnell in das gewohnte Spiel von STORIES und LÖSUNGEN, dem wir im Standardmodell von Gesundheit unterliegen. Es ist einfach bequemer und geläufiger, so dass solche Reaktionen zu Beginn der Gruppe leicht bei Ihnen hervorgerufen werden können.

Die „UND“-Bewegung ist stets ein Zuwachs. Dessen Umfang muss für jede Situation neu beurteilt werden. Von einer STORY zu einer spezifischen Situation zu gehen, könnte für einen Gruppenneuling ein akzeptabler Schritt sein. Für jemanden, der schon länger dabei ist und diesen Schritt schon öfter gemacht hat, wäre dies therapeutisch jedoch nicht ausreichend. Es geht stets darum, ein angemessenes Herausforderungsniveau – weder zu einfach noch zu schwierig – anzubieten. Es ist besser zurückzugehen, wenn man merkt, dass man zu viel verlangt hat, als auf eine stimulierende Lernumgebung zu verzichten.

Nehmen Sie sich noch einmal die Beispiele C1 und C2 vor und entwickeln Sie „UND“-Schritte unterschiedlicher Art. Danach versuchen Sie, „UND“-Schritte für die Beispiele im vorigen Abschnitt zum JA zu formulieren.

C: Die Leute verurteilen mich immer.

L: Ja, die Menschen können tatsächlich so sein **UND...**

C: Ich war echt bedröhnt gestern und hab nichts auf die Reihe gekriegt.

L: Ja, wenn wir uns zudröhnen, kann uns das wirklich bremsen **UND...**

C: Diese Gruppe hilft mir überhaupt nicht weiter, sie bringt mich nur noch mehr durcheinander.

L: Ja, neue Dinge sind oft verwirrend **UND...**

C: Ich habe die Hausaufgabe nicht gemacht, sie kam mir sinnlos und langweilig vor.

L: Ja, das kann dabei vorkommen **UND...**

Das „UND“ ist im Grunde ein Shaping, ein Prozess der Verhaltensformung. Das Shaping bezieht sich auf den Gebrauch der MATRIX und das Festigen der WILD-Perspektive. Wie groß die Versuchung auch sein mag, wir gehen nicht in den Problemlöse-Modus. Im nächsten Abschnitt folgen weitere Beispiele für diese Fertigkeit.

5. Häufige Schwierigkeiten

Die Arbeit mit Klienten ist nicht immer einfach. Und egal ob Teilnehmer oder Trainer, wir alle haben unsere Lerngeschichte, mit der wir zur Matrix kommen. In einigen Settings ist es schwieriger zu arbeiten, insbesondere wenn sich dort Aspekte von Fremdkontrolle auf den Einsatz der Matrix auswirken, beispielsweise im Zusammenhang mit Strafverfahren, stationären Settings oder mit der Vergabe von Medikamenten.

Hier folgen einige der üblichen Problemsituationen, in denen das „JA UND“ wesentlich zur Bewältigung sein kann.

Symptomfokussierung

Das Standardmodell basiert auf der Vorstellung, dass ein Experte das Symptom beseitigt. Es ist ein Modell, in dem es um das „Sich-Besser-Fühlen“ geht. Klienten sind anfangs häufig darauf fokussiert, ein negatives Verhalten, beispielsweise zu viel zu trinken, zu beenden oder belastende Gefühle und Gedanken loszuwerden. Darauf kann man leicht mit einem JA antworten, da es normales Verhalten ist. Tatsächlich ist das so normal, dass manche Teilnehmer sich überhaupt nicht von solchen Ansichten lösen können und ausscheiden. Indem Fragen gestellt werden wie „Und wie hat sich das langfristig bewährt?“, kann im „UND“-Teil mit der Zweckmäßigkeit möglicherweise der langfristige Kontext in Betracht gezogen werden. Dies könnte dann zu einem SORT führen.

Vor allem geht es uns nicht darum, den Leuten den Gebrauch der Matrix unterzujubeln, denn Veränderungen erfolgen nur, nachdem Menschen genügend langfristige Konsequenzen erfahren haben und ohnehin für eine Alternative bereit sind. Deshalb können wir sagen, dass etwas normal ist, und lassen den Klienten einfach weitermachen, nun vielleicht mit etwas mehr Bewusstheit. Eine Gefahr besteht darin, dass sich der Coach in eine Kontroverse verwickeln lässt und dabei ein Großteil der Gruppenzeit verlorenght. In der Matrixarbeit gibt es keine Kontroversen, und wir verwenden die geringste Zeit auf Teilnehmer, die nicht bereit sind. Im Grunde wäre dies ein WEG für den Trainer.

Ja, das ist wirklich normales Verhalten, worüber ich auch nicht mit Ihnen diskutieren oder streiten werde. Vom Coach verlangt dies Akzeptanz und ein Gespür für die persönliche Passung und Zweckmäßigkeit (workability).

Verstehen wollen

Ein anderer wesentlicher Grundpfeiler des Standardmodells ist die Betonung von Verstehen und Einsicht. Als ob es schon genüge, wenn ein Klient nur die richtige Regel oder Vorgehensweise findet, um zu genesen. Dies hat zur Folge, dass viele Teilnehmer versuchen, zu verstehen, was der Leiter sagt, Fragen stellen, nach Erklärungen suchen und den Gruppenverantwortlichen so sehen, als ob er alle Antworten habe. Dies führt zu vielen Worten und Storys, die Lebendigkeit der Gruppe bricht ein, je mehr und je länger sie von Diskussionen und Erörterungen bestimmt wird. Natürlich ist auch dies völlig normal, denn schließlich sind wir als Menschen darauf konditioniert nach Diagnosen und entsprechenden Heilmethoden zu suchen.

Das „JA-UND“ für diese Art von Situation ist eigentlich einfach. Der Leiter zeigt sein Interesse für die Fragestellung **UND** fragt dann nach einem speziellen Beispiel. In vielen Situationen führt dies bereits weiter.

Wenn dies nicht ausreichen sollte, ist etwas mehr Aufwand vonnöten. Eine Möglichkeit ist, auf erfahrungsorientiertes Lernen zurückzugreifen. „Ja, selbstverständlich ist es hilfreich, die Dinge zu verstehen, **UND** dennoch ist es so, wie beim Schwimmenlernen. Wie viel Information ist dabei wirklich nützlich?“ Auch hier liegt der Fokus auf der persönlichen Passung und Zweckmäßigkeit (workability).

Einige Teilnehmer werden hier sehr fixiert sein, so wie manche sehr symptomfokussiert bleiben. Auch hier gilt, sich nicht in Auseinandersetzungen zu begeben. Es ist absolut in Ordnung, keine Antworten geben zu können. Eine meiner Lieblingsintervention ist, zu sagen „Ja, ich verstehe, dass Sie gerne Antworten hätten, **UND** Sie sollten wissen, dass auch ich Ihnen die nicht geben kann“. Damit praktiziert und modelliert der Leiter selbst Akzeptanz.

Reden über Ergebnisse oder Ziele

Ein anderes häufiges Problem ist, wenn Teilnehmer Richtungen mit Ergebnissen verwechseln. Sehr oft reden die Teilnehmer über Ziele und bewerten den SORT nach den Zielen und nicht nach der Richtung.

Ein Ergebnis oder ein Ziel ist für gewöhnlich nahe am WILD-Fokus, weshalb wir das Ergebnis oft be**JA**hen können und damit ein eher direktionales Statement anstoßen können. Das **UND** richtet sich dann darauf, den Klienten auf das **HIN** auszurichten und dann einen SORT hinsichtlich seines weiteren Vorgehens vorzunehmen.

Hier genügt oftmals eine einfache Intervention, denn Klienten neigen oftmals dazu, sich auf Ziele in der Zukunft zu freuen. WIR können das Anstreben des Zieles be**JA**hen **UND** bitten den Teilnehmer zurückzublicken und das zwischenzeitliche Vorankommen zum Ziel zu bewerten. „Wenn Sie auf die vergangenen sechs Monate zurückschauen, wo befinden Sie sich nun bezogen darauf... und was ist Ihnen jetzt wichtig?“ Dieser Zug kreierte die Matrix-Perspektive und fördert Bewegung in eine Richtung.

Verallgemeinerungen

Ein weiteres häufiges Problem taucht auf, wenn Teilnehmer pauschal statt spezifisch über Situationen reden. Dabei kann es sich um konventionelles Sozialverhalten handeln. Es könnte aber auch bedeuten, dass jemand seine Storys bevorzugt, weil er sich unwohl fühlt, über spezifische Situationen zu berichten.

Auch dies ist natürlich verständlich und ein unverzügliches „wenn Sie mir bitte ein spezielles Beispiel geben“ führt in der Regel zum Erfolg. Wenn Teilnehmer stärker in diesem Muster hängen, können Sie auch hier auf die nachhaltige Passung und Zweckmäßigkeit zurückkommen, insbesondere wenn die langfristigen Konsequenzen gleichfalls pauschal gesehen werden. Auf diese Weise ist man wieder dabei. Letztendlich geht es darum, ein spezifisches Beispiel zu erhalten oder loszulassen und aufzugeben.

„Du“-Reden

Insbesondere wenn Teilnehmer bereits früher an Gruppen teilgenommen haben, neigen sie häufig dazu, anderen zu helfen und Ratschläge zu geben. Auch das ist natürlich völlig

normal in Gruppen und leicht zu validieren. Um zur Matrix-Perspektive zu kommen, wird man den Teilnehmer um ein Beispiel aus seinem eigenen Leben bitten. Wenn das „Den-Anderen-Helfen“ ein Muster im Leben einer Person ist, kann man um weitere Beispiele aus der Gruppe bitten und fragen, ob es sich bei diesen Verhaltensmustern um ein HIN oder um ein WEG handelt.

Ein anderes Beispiel ist, wenn die Teilnehmer (einschließlich des Leiters) anstelle des Klienten über HIN oder WEG entscheiden. Oberflächlich erscheint dies zwar kompetent oder engagiert, doch in Wirklichkeit verletzt es eine Grundregel der Gruppe, nämlich für sich selbst zu sprechen. Hierzu gibt es ein einfaches **JA**, bei dem man für das Engagement dankt **UND** dann darum bittet, die Äußerung unter Bezug auf die eigene Erfahrung neu zu formulieren.

Verwirrung

Wenn Teilnehmer die Matrix lernen, berichten oder beklagen sie oft ein Gefühl von Verwirrung. Dies führt häufig zu Vorhaltungen. Der JA-Anteil ist, dass das Modell verwirrend sein kann, wenn man alte Gewohnheitsmuster verlernt und noch nicht über neue verfügt. Der UND-Anteil ist, dass es sich dabei um ein Zeichen von Fortschritt handelt und dies deshalb als kreative Verwirrung bezeichnet werden kann. Wenn Sie gut arbeiten, dann wird dies immer wieder auftreten!

Gruppenstörendes Verhalten

Einige Verhaltensweisen beeinträchtigen die Durchführung der Gruppe. Wenn in den oben dargestellten Situationen ein Teilnehmer sein Verhalten über einen vertretbaren Punkt hinaus fortsetzt, dann kann dies Ihre Rolle als Gruppenleiter beeinträchtigen und die Arbeitsfähigkeit der Gruppe gefährden.

Sobald dies auftritt, werden Sie vom gewohnten **JA UND** abrücken müssen, um eine festere Haltung einzunehmen. Ein Beispiel dafür finden Sie im nächsten Abschnitt über den Leitungsstil. Letztlich geht die Gruppe vor und der Leiter muss die Gruppenregeln über die Bedürfnisse des Einzelnen stellen. Es kann nötig werden, das Verhalten zu unterbinden. Im fortgesetzten Fall sprechen wir unter vier Augen mit der Person und erklären, warum ihr Verhalten nicht akzeptabel ist.

Es sei hervorgehoben, dass wir uns in solchen Situationen mit dem Verhalten befassen, es validieren **UND** mitteilen, dass es nicht akzeptabel ist. Wenn möglich, versuchen wir eine Matrix-Darstellung des Verhaltens, um das längerfristige Bild zu betrachten.

Mitunter steht man vor einem schwierigen Balanceakt zwischen den Bedürfnissen der Gruppe und einem einfühlsamen Umgang mit dem Einzelnen. Man hofft natürlich, dass dieser Fall niemals auftritt.

6. Führungsstil

In der Matrix fungiert der Gruppenleiter weniger als Therapeut, eher als Trainer. Das Ziel des Leiters ist es, eine Übungsumgebung zu schaffen, in der Klienten spezielle Fertigkeiten durch Wiederholung entwickeln können. Es ist ein Setting für erfahrungsorientiertes Lernen, das vom Leiter geschaffen wird. Dabei geht eher um eine aktive lenkende Haltung als um passives Abwarten, was aus der Gruppe kommt.

Den Mund halten

Insbesondere zu Beginn einer Gruppe oder in schwierigen Momenten ist es schwierig, nicht ins Reden zu verfallen. Auch wir sind Menschen. Indem wir reden, gehen wir dem Unbehagen aus dem Weg. Doch auf lange Sicht führt dies dazu, dass der Gruppenleiter die Arbeit tut, nicht die Gruppe. Es ist von essentieller Bedeutung und verdeutlicht Ihre Erwartungen an die Gruppenteilnehmer, wenn Sie lernen zu schweigen, nachdem Sie die Gruppe gebeten haben, etwas zu tun. Zu Anfang wird das unbequem sein, weil es unvertraut ist.

Erst zeigen, dann sprechen

Im klassischen Gesundheitsmodell erklären wir üblicherweise zunächst einen Sachverhalt und machen dann vielleicht eine Übung dazu. In der Matrix-Arbeit ist diese Reihenfolge umgekehrt. Wir geben zunächst eine Übung vor und besprechen anschließend die Erfahrungen daraus. In diesem Format – erst zeigen, dann sprechen – werden die Teilnehmer aktiv einbezogen. Fertigkeiten können erfahrungsorientiert gelernt werden.

Visuell

Unser Ziel im Matrix-Unterricht ist letztlich, ohne Worte zu lernen. Das ist eine HIN-Bewegung und visuelle Lernformate führen uns HIN dazu. Die Matrix ist im Grunde eine Visuelle Matrix und ein Werkzeug, das Menschen hilft, eine neue Perspektive oder Sichtweise zu finden (POV). Alle Aktivitäten verwenden visuelle Werkzeuge und auch der Leiter wird ermutigt, mit visuellen Hinweisreizen wie Gesten oder Körperbewegungen zu reagieren, um etwas zu verdeutlichen.

Aktiv

Die Matrix zu vermitteln, ist eine Aktivität, kein Vortrag. Wir wollen, dass sich Teilnehmer möglichst viel bewegen. Das kann heißen, dass Klienten Haftnotizen in eine Matrix an der Tafel einfügen oder selbst etwas auf das Whiteboard schreiben. Wir können die Matrix auf dem Fußboden darstellen und jemanden bitten, sich dort zu positionieren oder wir können die Matrix als Lebenslinie gestalten. Bewegung ist für das Lernen essentiell.

Metaphorisch

In der Matrix möchten wir es vermeiden, Klienten mit logischen Erklärungen oder Antworten zu bedienen. Stattdessen beabsichtigen wir, Inhalte anhand von Beispielen, Metaphern und Übungen – zum Beispiel der Zitronenübung – zu vermitteln. So können Klienten lernen, die Grundprinzipien über viele Kontexte zu generalisieren.

Wir-Bezug

Wir heben in den Gruppen hervor, dass wir als Menschen alle mit ganz ähnlichen Problemen zu tun haben. Soweit es für die Leiter passend erscheint, können sie eigenes Erleben einbringen. Auch dies erleben Klienten als **JA**.

Mehrfache Musterbeispiele (multiple exemplars)

Anstelle von Erklärungen setzen wir immer wieder Beispiele ein, die wir in unterschiedlichen Varianten präsentieren, um den Teilnehmern das Verständnis zu erleichtern. Oft verwenden wir Beispiele aus unserem eigenen Leben, damit Klienten verstehen, worüber wir reden. In allen Phasen unseres Vorgehens geht es darum, stets eine hohe Zahl von Beispielen zu verwenden. Beispiele sind das Grundmaterial von erfahrungsbezogenem Lernen.

Kleine Fortschritte

Um nicht zu entmutigen, ist es in einer erfahrungsorientierten Lernumgebung essenziell, den Teilnehmern nicht zu große Lernschritte abzuverlangen. Der Leiter sollte lernen, Lernschritte zu setzen, die einerseits groß genug sind, um einen Unterschied zu machen, aber andererseits nicht zu schwierig sind, so dass ein Versagen unmöglich ist. Unsere Aufgabe besteht darin, neues Verhalten zu formen, das nachfolgend durch seine Kontingenzen (R+) gesteuert werden wird. Wenn wir das richtige HIN und einen angemessenen Lernzuwachs finden, wird die Macht der positiven Verstärkung alles Weitere bewirken.

Kreativ

Es geht uns nicht darum, Experten zu sein und Probleme stellvertretend für die Teilnehmer zu lösen. Vielmehr glauben wir, dass jede Person über ihre eigenen Antworten verfügt. Unsere Aufgabe besteht darin, einen Kontext zu schaffen, in dem die Teilnehmer eigene Lösungen entwickeln und dabei die Erfahrung machen können, ihr Leben selbst gestalten zu können. Es ähnelt schon fast einer Kunst, wenn wir durch Experimentieren und mitunter auch durch unser Scheitern lernen und diesen Prozess durch die Brille des HIN & WEG betrachten.

Der Klient macht die Arbeit

Wenn der Leiter zu sehr arbeitet, arbeitet die Gruppe nicht! Dies ist eine Falle, in die die Meisten geraten, wenn wir lernen, auf diese neue Weise zu arbeiten. Im Lauf der Zeit werden wir uns zu einem Gruppenstil hinbewegen, in dem die Arbeit ganz von den Klienten geleistet wird und der Gruppenleiter es sich leicht machen kann. Dies entwickelt sich im Lauf der Zeit und ist ein fortwährender Prozess. Lernen Sie ein „Lazy Leader“ zu sein!

Schlussgedanken

Die folgende Metapher für das Lernen stammt aus meiner eigenen Erfahrung, nämlich von erfahrenen Kajaktrainern durchs Wildwasser geführt zu werden. Zunächst geht es um eine vertrauensvolle Beziehung, in der ich bereit bin, Situationen auf mich zu nehmen, die mich an die Grenze meiner Fähigkeiten führen. Zweitens bleibt es stets unter meiner Kontrolle, zu Fuß zu gehen statt zu paddeln. Drittens beobachten mich die Lehrer und geben mir ein genaues Feedback über meine Leistung. Viertens sagen sie mir präzise, was ich tun muss, um besser zu werden, und geben es mir in passenden Schritten vor.

Gruppenleiter sehe ich als Führer durch sehr viel schwierigere Situationen als Wildwasser. Letztlich können wir nicht dabei sein, wenn jemand für sich selbst paddeln muss. Wir müssen ihn also so vorbereiten, dass er seinen eigenen Weg finden kann. Unsere Aufgabe ist es, Lernumgebungen zu schaffen, in denen sich die Menschen sicher und frei fühlen, es geht nicht darum, sie ins Unrecht zu setzen. Klienten brauchen die Kontrolle darüber, wie sie sich einbringen, letzten Endes zählt ihre eigene Erfahrung. Leiter müssen geduldig sein und Verständnis dafür haben, dass Genesung in kleinen Schritten geschieht. Zwei Schritte vor, ein Schritt zurück.

7. Die Rolle der Gruppenleiter

Vorzugsweise werden die Gruppensitzungen von zwei Personen geleitet. Dies ist insbesondere bei schwierigeren Klienten wichtig, wenn nicht sogar notwendig. Bei zwei Leitungspersonen übernimmt eine Person die Hauptrolle, die zweite unterstützt. Diese Rollenverteilung muss nicht dauerhaft gelten, sondern kann im Sitzungsverlauf variieren. Es ist jedoch wichtig, dass stets völlige Klarheit herrscht, wer gerade welche Rolle einnimmt.

Die Rolle des Leiters

In der Rolle des Leiters sind wir für die Struktur der Sitzung und für das Einhalten der Themen und Aufgaben verantwortlich. Da das Leiten sehr aktiv ist, kann es eine große Herausforderung sein, auf all diese Punkte zugleich zu achten, insbesondere wenn man mit diesem Stil noch unvertraut ist. In Anbetracht dessen ist es hilfreich, die Aufgaben mit einem CoLeiter zu teilen.

Die Rolle des CoLeiters

Um unnötigem Handlungsdruck vorzubeugen, sollte der CoLeiter den Gruppenverlauf aufmerksam verfolgen. Kleine Korrekturen können so fortlaufend einfließen, was auch dem Leiter eine kurze Pause verschafft.

Der Wechsel zum Co kann vom Leiter angekündigt werden, mitunter mag es auch notwendig sein, dass dieser von sich aus aktiv wird. Wenn der Co einschreitet, sollte dies üblicherweise mit einem JA als Teil des „JA UND“ geschehen und auch vornehmlich auf JA-Äußerungen gerichtet sein. Wünschenswerterweise wird uns dies zur Matrix-Perspektive (PoV) zurückführen und dem Leiter eine kleine Verschnaufpause und etwas Abstand verschaffen, um wieder die richtige Perspektive zu gewinnen.

Aufgrund des Matrixformats können wir davon ausgehen, eine ausreichende Zahl von Problemsituationen entwickeln zu können. Insbesondere in einer neuen Gruppe, die sich gerade formiert, können diese zahlreich sein. Manchmal fällt es einem Klienten aber auch schwer, sich auf das Modell einzulassen. Wenn der Leiter mit solchen Situationen zu kämpfen hat, kann vorübergehend auch der CoLeiter die Führung übernehmen.

Teamwork

Weil der Leiter in seiner Rolle besonders aktiv ist, sollte der Assistent auch beim Timing der Interventionen auf das Teamwork achten. Wenn Sie mit dieser Arbeit vertrauter werden, wird die Gruppe vielleicht mehr zur Gemeinschaftsaufgabe werden und die Führung fließend zwischen den beiden Leitern hin- und herwandern. Dies trägt alles zur richtigen Perspektive und zur visuellen Lernerfahrung bei und hält die Klienten auf Trab.

Wenn sich die Gruppe wirklich auf die Matrix-Sichtweise eingelassen hat, dann kann sich der Co vielleicht vermehrt um die UND-Komponente kümmern und die Vitalität der Gruppe unterstützen. Die Gruppen werden lebendiger, wenn man ihr Lernen herausfordert und sie etwas intensiver dem Modell aussetzt.

Generell ist es besser, zu zweit und nicht allein zu sein, und natürlich geht es dabei nicht um Wettbewerb!

Anhang A

Die Anfangsmatrix

Wenn Sie mit einer Matrixgruppe beginnen, dann kann es Sinn machen, die Gruppe zunächst auf die Regeln in Anhang B hinzuweisen.

Das Matrix-Format bereitet die nachfolgende Arbeit vor. In diesem Abschnitt erfahren Sie, wie Sie die Matrix in einer Gruppe oder im Einzelsetting zunächst einführen können, so dass die Konzepte auch verstanden werden. Damit gehen wir dann direkt in die Arbeit hinein, so wie es im Abschnitt über die Struktur dargestellt wird.

Die HIN & WEG Matrix

Zuerst zeichnen Sie das Oval an die Tafel (oder anderswohin). Dann bitten Sie die Gruppe darüber nachzudenken, WANN es gemäß der Erfahrung der Teilnehmer nützlich ist, über Verhalten nachzudenken. Direkt von Anfang an wollen wir IM Kontext arbeiten. Lassen Sie mehrere Beispiele nennen und achten Sie darauf, dass MIT Kontextbezug berichtet wird. Helfen Sie den Teilnehmern wahrzunehmen, dass sie die Richtung ihres Lebens steuern können, wenn sie sich auf das Verhalten konzentrieren.

Währenddessen sollten Sie bei Gelegenheit die Hin- & Wegpfeile sowie den Begriff "wichtig" anzeichnen. Erklären Sie diese zentralen Konzepte und verwenden Sie hierfür die Kompass-Metapher. Vielleicht finden Sie sogar schon erste Beispiele in diesem Abschnitt. Wenn Beispiele auftauchen, schreiben Sie die spezifischen Verhaltensweisen an das jeweils zugehörige Ende. Schreiben Sie auch die „was ist wichtig“ Kategorien, zum Beispiel Gesundheit, Elternschaft und so weiter. In ersten Schritt geht es darum, festzuhalten, was wichtig ist. Dies können Sie mit einer Karte machen (wie im Abschnitt über Struktur beschrieben) oder auch indem Sie fragen.

Als nächstes können Sie vielfältige Beispiele für spezifische Verhaltensweisen aus der jüngsten Vergangenheit erfragen und sie anschreiben. Je nach Gruppe genügt es vielleicht, einfach zu sammeln, was kommt, oder aber von jeder Person zumindest ein Beispiel zu erfragen. Für gewöhnlich streben wir zu diesem Zeitpunkt eine möglichst intensive Beteiligung an, so dass wir viele Beispiele sammeln.

Autopilot und Bewusstheit

Anhand entsprechender Beispiele können Sie die Begriffe Autopilot und Bewusstheit einführen. Zeichnen Sie die Autopilot/Play-Taste an.

Bei der Erklärung des Autopilot-Modus ist es zumeist sinnvoll, mit einigen Beispielen alltäglicher Verhaltensweisen zu beginnen, vielleicht berichten Sie auch eigenes Verhalten. Duschen, sich anziehen, telefonieren und auch andere Beispiele bringen den Ball ins Rollen. Achten Sie darauf, dass viele Beispiele genannt werden und spielen Sie ein bisschen damit.

Als nächstes fragen Sie die Teilnehmer, was diese Verhaltensweisen gemeinsam haben. Es kann sein, dass alle vom HIN-Typ sind. Im Wesentlichen geht es uns jedoch darum, dass sie alle ohne Denken oder Bewusstsein getan werden. Eventuell verstärken Sie diesen Aspekt, indem Sie auf Verhaltensweisen, wie sie in der Gruppe – auch bei Ihnen selbst – auftreten, hinweisen. Achten Sie darauf, dass dies verstanden wird!

Bauen Sie das Ganze aus, indem Sie darauf aufmerksam machen, wie nützlich der Autopilot ist. Regen Sie an sich vorzustellen, wie es wäre, wenn wir jedes Mal neu darüber nachdenken müssten, wie wir eine Tasse Kaffee zubereiten. Als nächstes erläutern Sie, dass es auch eine dunkle Seite des Autopiloten gibt, gewissermaßen wie bei der Macht in Star Wars. Vielleicht kann die Gruppe auch selbst herausfinden, was geschieht, wenn wir uns im Autopilotenmodus in WEG-Richtung bewegen. Lassen Sie Beispiele sammeln und arbeiten Sie dabei insbesondere die Konsequenzen heraus. Erzählen Sie die Geschichte vom Autopiloten (so wie im Arbeitsheft).

Heben Sie hervor, wie problematisch es ist, keine Alternative zum Autopiloten zu haben. Dann führen Sie das Konzept der Bewusstheit oder Achtsamkeit ein, indem Sie es an der Tafel anschreiben. Heben Sie hervor, dass dies wie die Pausentaste für den Autopiloten ist und zeichnen Sie die Pausentaste an.

Weisen Sie darauf hin, dass es in ACT darum geht, die Pause-Taste einzusetzen, um HIN-Aktivitäten verfolgen zu können. Wenn es passt, dann bitten Sie die Gruppe um eigene Beispiele, in denen dies erfolgreich gelungen ist, oder bringen Sie ein eigenes Beispiel. Solche Beispiele benennen Sie als U-Turn oder Umkehr.

Schließlich fragen Sie die Gruppe, ob ein Muster zu erkennen ist. Validieren Sie alles und schließen Sie mit dem Konzept der Wahl ab. Es gilt, die Wahl zu treffen, ob man sich von schmerzhaften Dingen WEG bewegen möchte, was uns gleichzeitig von den wichtigen Dingen wegführt. Oder aber, ob wir uns HIN bewegen, was dann auch bedeutet, Schmerzhaftes mitzunehmen. Gelegentlich nennen wir eine dieser Richtung „leicht“ und die andere „schwer“ (was man auch entlang der HIN-/WEG-Linie anschreiben kann). Deuten Sie mit den Händen das Ausbalancieren von Verhalten an.

Am Schluss steht der Hinweis, dass nun alles gesagt ist, was zu sagen war und dass es darüber hinaus nichts weiter zu vermitteln gibt. Wir verweisen aufs Üben und verdeutlichen dies in Analogien zu Schwimmen, Muskelaufbautraining oder Gymnastik.

Es geht um's Üben, Üben, Üben...

Fazit

So, das war's. Machen Sie weiter, wie es für Sie passt. Sobald Sie die Basismatrix eingeführt haben, liegt es an Ihnen, wie es weitergeht. Manchmal wird man zusätzlich die Dimension „Sinneserleben – Mentales Erleben“ verwenden. Gelegentlich arbeiten wir auch mit der Matrix am Boden, ACT Anywhere oder Matrix Lifelines. Sie alle beruhen auf denselben Grundprinzipien und helfen dem Gruppenleiter, seinen Aufgaben nachzugehen. Viel Erfolg damit!

Anhang B

GRUPPENREGELN

- I. Wir sprechen über unsere eigene Erfahrung und für uns selbst.
- II. Wir sind hier, um am eigenen WILD-Fokus zu arbeiten.
- III. Wir bemühen uns um neues Verhalten, das uns in die Richtung eines besseren Lebens führt.
- IV. Wir hören einander zu, unterbrechen nicht, lenken nicht ab und sprechen abwechselnd.
- V. Wir sind bereit, uns unangenehmen Gefühlen auszusetzen, um anderen zu ermöglichen, sich gleichfalls mit ihren eigenen unangenehmen Gefühlen auseinanderzusetzen.
- VI. Wir lassen anderen den Raum, ihre eigenen Lösungen zu finden, und geben nur Ratschläge, wenn wir darum gebeten werden.
- VII. Auch wenn wir nicht gleicher Meinung sind, respektieren wir das Recht anderer auf eigene Ansichten, Meinungen und Überzeugungen.
- VIII. Wir wissen um die Bedeutung von Vertraulichkeit und setzen dies entsprechend der Gruppenvereinbarungen um.

Anhang C