

Erika Schillings
Friedensstr. 29
D-69121 Heidelberg

Selbst- Entwicklungsprozesse fördern

mit Focusing und
dem Zürcher Ressourcen Modell

Zur Aktualität von Focusing

Abschlussarbeit zum Zertifikatsprogramm
„ZRM-Trainerin“

an der Universität Zürich
Fachstelle für Weiterbildung

Betreuung
Dr. Maja Storch

Sommer 2010

Inhaltsverzeichnis (1)

Einleitung (3)

1. Kapitel: Entwicklungsprozesse im Focusing (4)

- 1.1 Der Entdecker von Focusing – Eugene T. Gendlin (4)
- 1.2 Der philosophische und psychologische Ansatz Gendlins (4)
- 1.3 Die Experiencing-Theorie und die Entdeckung von Focusing (5)
- 1.4 Weiterentwicklung und die Entdeckung des Felt Sense (6)
- 1.5 Die Grundbegriffe des Focusing– Focusing lehr- und lernbar machen (7)
- 1.6 Wie „macht“ man Focusing? (9)
 - 1.6.1 Erster Schritt: Freiraum schaffen (9)
 - 1.6.2 Zweiter Schritt: Einen Felt Sense entstehen lassen (10)
 - 1.6.3 Dritter Schritt: Den Felt Sense beschreiben: einen „Griff“ finden (10)
 - 1.6.4 Vierter Schritt: Felt Sense und „Griff“ vergleichen (11)
 - 1.6.5 Fünfter Schritt: Fragen stellen (11)
 - 1.6.6 Sechster Schritt: Annehmen und Schützen (12)

2. Kapitel: Entwicklungsprozesse im Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) (13)

- 2.1 Die Entwicklung des ZRM durch Maja Storch und Frank Krause (13)
- 2.2 Das ZRM-Training im Überblick (15)
 - 2.2.1 Die erste Phase: Das aktuelle Thema finden (15)
 - 2.2.2 Die zweite Phase: Mit „Haltungs-Zielen“ über den „Rubikon“ (15)
 - 2.2.3 Die dritte Phase: Präaktionaler Aufbau eines Ressourcenpools (16)
 - 2.2.4 Die vierte Phase: Den zieladäquaten Ressourceneinsatz situationsgerecht planen (16)
 - 2.2.5 Die fünfte Phase: Integration und Transfer des neuen Haltungs-Ziels in den Alltag (17)
- 2.3 Zentrale Merkmale im ZRM-Entwicklungsprozess (17)
 - 2.3.1 Prozessbegleitung mit dem Hebammenprinzip und dem Ideenkorbfverfahren (18)
 - 2.3.2 Integration vor- und unbewusster Bedürfnisse in bewusste Motive; Aufspüren und Beseitigen von Motivkonflikten (18)
 - 2.3.3 „Stimmige“ Ziele formulieren (19)

2.3.4 Multicodierter Ressourcenpool: Passende Erinnerungshilfen finden,
das „Haltungs-Ziel“ verkörpern und den „social support“ nutzen (20)

3. Kapitel: Zur Aktualität von Focusing (22)

3.1 „Gefühle“ und „Empfindungen“ bei Damasio (22)

3.2 Die „Multiple-Code-Theory“ bei Bucci (25)

3.3 Implizite und explizite Motive bei Brunstein (26)

3.4 Individuelle Unterschiede in der Selbststeuerung bei Kuhl (29)

3.5 Der Beitrag von Focusing zum ZRM – Resümee (34)

Zusammenfassung (36)

Literaturverzeichnis (37)

Selbst-Entwicklungsprozesse fördern mit Focusing und dem Zürcher Ressourcenmodell

Einleitung

Als Lehrerin war für mich das Fördern von Entwicklungsprozessen ein natürliches, zentrales Thema; häufig waren damit Beratung und Begleitung heranwachsender Menschen verbunden. Trotz guter Ausbildungen und viel Erfahrung stieß ich an meine Grenzen. Ich lernte Focusing kennen und ließ mich darin ausbilden. Es wurde für mich und andere ein guter Begleiter erfolgreicher Veränderungsschritte.

Als ich später das Zürcher Ressourcen Modell (ZRM) kennenlernte, war mir aus dem Focusing der Zugang zur Selbstwahrnehmung über den Körper bereits vertraut, mit seiner großen Bedeutung für Erkenntnis-, Entwicklungs- und Veränderungsprozesse.

In dieser Arbeit möchte ich untersuchen, welchen Beitrag Focusing für das ZRM leisten kann, vor allem unter dem Aspekt der Förderung von Selbst-Entwicklungsprozessen.

Im ersten Kapitel geht es um Gendlin (1.1). Ein Blick auf ihn als Philosophen soll auch seinen psychologischen Ansatz verständlich machen: dass die Erkenntnis, die Entwicklung anstößt und Veränderung bewirkt, nur aus dem unmittelbaren Erleben zu gewinnen ist (1.2). In (1.3) geht es um die Experiencing-Theorie und die Entdeckung von Focusing, in (1.4) um die des Felt Sense, in (1.5) werden die wichtigsten Grundbegriffe des Focusing erklärt und warum es lehr- und lernbar gemacht werden sollte und schließlich wird in (1.6) das „Sechs-Schritte-Modell“, mit denen man Focusing „machen“ kann, Schritt für Schritt ausgeführt.

Im zweiten Kapitel geht es zunächst um die Beweggründe von Storch und Krause für die Entwicklung des Zürcher Ressourcen Modells (ZRM) (2.1). Dem schließt sich eine Darstellung der ZRM-Trainings-Phasen im Überblick an (2.2), bevor die zentralen Merkmale eines Entwicklungsprozesses während eines ZRM-Trainings reflektiert werden (2.3).

Im dritten Kapitel wird Focusing auf seine Aktualität, seine Anschlussfähigkeit an theoretische Konzepte überprüft, die dem ZRM-Ansatz entsprechen: Es sind Ausführungen zu Überlegungen bei Damasio (3.1) über Gefühle und deren Wahrnehmbarkeit als Empfindungen, bei Bucci (3.2) zur Funktion nonverbaler Symbole in ihrer „Multiple-Code-Theory“, bei Brunstein (3.3) über die Unterschiede impliziter und expliziter Motive und den Sinn sie zu harmonisieren und schließlich bei Kuhl (3.4) über individuelle Unterschiede in der Selbststeuerung, die für die Selbst-Entwicklung von großer Bedeutung sind. Die Ausführungen in den einzelnen Abschnitten werden am Ende jeweils mit Focusing

verglichen. Dem folgen ein Resümee über den Beitrag des Focusing zum ZRM (3.5) und eine knappe Zusammenfassung.

1. Kapitel: Entwicklungsprozesse im Focusing

1.1 Der Entdecker von Focusing – Eugene T. Gendlin

Gendlin, als Eugen Gendelin 1926 in Wien geboren und 1938/9 in die USA emigriert, studierte ab 1948 Philosophie an der Universität von Chicago. Bereits Anfang der 1950er Jahre nahm er Kontakt zu Carl R. Rogers auf, der dort am Counseling Center als Professor der Psychologie den klientenzentrierten Ansatz im Rahmen der Humanistischen Psychologie entwickelt hatte. Gendlin wollte dort sein philosophisches Konzept – die Beziehung zwischen dem Erleben und den Symbolisierungen dieses Erlebens im Bewusstsein – empirisch überprüfen; in seiner Promotion 1958 über „The function of experiencing in symbolization“ fanden seine Ergebnisse einen ersten Niederschlag (vgl. Feuerstein, 2000, S. 92-95).

Rogers, der vor allem erforschte, was die Wirksamkeit eines Therapeuten ausmacht und wie man das verbessern könnte, erkannte schnell Gendlins theoretische Begabung und betraute ihn mit einer Reihe von Forschungsprojekten; so wurde er von 1958 – 1963 Research Director am Wisconsin Psychiatric Institute. Diese Phase war besonders fruchtbar für die Fortentwicklung der klientenzentrierten Psychotherapie und des personzentrierten Ansatzes.

Die von Gendlin in dieser Zeit entwickelte und empirisch überprüfte *Experiencing-Theorie* war für Rogers so bedeutsam, dass er sie in die Grundlagen seiner Klientenzentrierten Theorie übernahm: Wenn man Persönlichkeitsveränderungen im therapeutischen Prozess besser begreifen, begleiten und ermöglichen will, sollte der Prozess des unmittelbaren Erlebens (*experiencing*) im Klienten zentrale Aufmerksamkeit erfahren und methodisch umgesetzt werden.

Gendlins Forschungen und Theoriebildungen sind wohl am besten zu verstehen, wenn man sich bewusst macht, dass er sowohl Philosoph als auch Psychologe und Psychotherapeut ist.

1.2 Der philosophische und psychologische Ansatz Gendlins

Für Gendlin sind immer beide Wissenschaftsgebiete, Philosophie und Psychologie, miteinander verbunden, wenn nicht gar eins. Philosophie muss für ihn immer auch Praxis sein: Sagen und Denken als Schritte sind nicht nur logisch verknüpft, sondern sie entstammen dem Erleben und haben sich in ihm zu bewähren. Auch in der Psychotherapie geht es ihm um die Wechselwirkungen zwischen dem Erleben und dessen Symbolisierungen.

Philosophieren bedeutet für Gendlin vor allem, dass man die Begriffe in Frage stellt – und dabei erkennt, dass dieses Fragen viel mehr umfasst, immer weiter geht als alle Antworten und Begriffe; es ist ein Fragen an der Grenze dessen, was bereits gesagt wurde (vgl. Gendlin & Wiltschko, 1999, S. 80). Wie „philosophisches Denken eine Praxis für alle“ werden könnte, steht für Gendlin im Zentrum seiner Arbeit bis heute. Ihm geht es um das „Mehr“, um ein Denken am Rand der Erkenntnismöglichkeit, dem „Thinking at the Edge“, das aus einem focusing-orientierten inneren Dialog zwischen Begriffen und Erleben immer wieder Neues, Frisches, Überraschendes hervorbringt. Noch immer gilt: „Das Grundprinzip jeder ‚experiential method‘ ist, dass alles, was gesagt oder getan wird, am konkret gefühlten Erleben der Person überprüft werden muss.“ (Gendlin, 1974, S. 212, zit. nach Wiltschko, 2003, S. 103)

Für *erfolgreiche* psychotherapeutische Veränderungsprozesse sind prozessorientiertes *Focusing*, verbunden mit einer personenzentrierten Begleitung, die allen dafür erarbeiteten Kriterien genügt, notwendige Bedingungen. Andere Konzepte und Methoden sollen damit keineswegs abgewertet, sondern wesentlich um das, was den meisten anderen fehlt – die Bezugnahme auf die körperliche Resonanz – ergänzt werden (vgl. Gendlin & Wiltschko, 1999, S. 16). Mit seinem erlebensbezogenen Konzept will Gendlin erreichen, dass „das Subjektive, die Einzigartigkeit des einzelnen Menschen auch in der Theoriebildung respektiert und dem Prozesshaften des lebendigen Menschen gerecht wird.“ (Feuerstein, 2000, S. 95)

Wie wurde Focusing entdeckt und wie lässt es sich in die Experiencing-Theorie einordnen?

1.3 Die Experiencing–Theorie und die Entdeckung von Focusing

Indem Gendlin auf die Bedeutung des *Erlebens* als prozesshaftes Geschehen im Menschen abhebt, entwirft er mit der *Experiencing-Theorie* einen völlig neuartigen Bezugsrahmen, um Persönlichkeitsveränderungen zu verstehen. 1962 veröffentlicht Gendlin seinen philosophischen Ansatz in einer Gesamtdarstellung: „Experiencing and the creation of meaning. A philosophical and psychological approach to the subjective“. Das Kunstwort *experiencing* hat Gendlin als Ausdruck für den phänomenologischen Begriff des Erlebens erfunden: Diese Art des Erlebens umfasst in der Vergangenheit liegende Erfahrungen oder Erlebnisse und das entsprechende „Wissen“ daraus (*experiences*) und *parallel dazu* einen vor aller Begrifflichkeit liegenden, kontinuierlich im Körper ablaufenden Prozess des Fühlens und Spürens im Hier und Jetzt, der in permanenter Wechselwirkung lebt mit allen Informationen

der komplexen gegenwärtigen Situation, die auch Zukünftiges in einen möglichen Erkenntnis- und Entwicklungsprozess einbezieht.

Seit Anfang der 1960er Jahre hat Gendlin mit mehreren Kollegen im Rahmen der Forschung herausfinden wollen, warum Therapie nicht häufiger gelingt, warum sie so selten eine echte Änderung im Leben der Patienten bewirkt – und was Patienten erfolgreich macht (vgl. Gendlin, 1998, S. 22). Dabei entdeckten sie, dass deren Erfolg weniger von der methodischen Ausrichtung des Therapeuten abhängt, auch nicht davon, worüber ein Klient in der Sitzung spricht, sondern dass die Art und Weise, wie ein Klient sich über sich selbst äußert, wie er in Beziehung zu sich selbst ist, während er spricht, offenbar ausschlaggebend ist für seine erfolgreiche Weiterentwicklung als Person. Manche Klienten schienen über eine ungewöhnliche Fähigkeit zu einem solchen inneren Prozess zu verfügen, ihr Therapieerfolg war sehr früh vorhersagbar. Sie richteten ihre Aufmerksamkeit, während sie an ein Thema dachten oder über es sprachen, gleichzeitig auf ihren inneren Prozess des unmittelbaren Erlebens, hielten inne und versuchten die Bedeutung dessen auszudrücken, was sie in diesem Moment des Erlebens spürten. Diesen Prozess nannte Gendlin *Focusing* („to focus on the ongoing experiencing“). Mit Hilfe von Worten und anderen *Symbolisierungen* öffneten sich dann Bedeutungen *explizit* zu einem Thema, die bis dahin *implizit*, d.h. dem Bewusstsein nicht zugänglich waren. Sie wiesen den Weg zu bislang „undenkbaren“ Lösungen.

Focusing ist der Sonderfall des *experiencing*, mit dessen Hilfe wirksam persönlicher Wandel und Entfaltung geschehen kann, „wo das Leben festgefahren, verkrampt oder eingengt ist“. (Gendlin, 1998, S. 23) Die Fähigkeit zum *Focusing* ist aber nicht nur für Problemlösungen geeignet, sondern nutzbar als „Werkzeug“ zum täglichen, klärenden Gebrauch.

1.4 Weiterentwicklung und die Entdeckung des Felt Sense

1963 wurde Gendlin Associate Professor an den Departments Philosophy und Behavioral Sciences an der Universität von Chicago, am einstigen Rogers-Lehrstuhl, und er gründete die Zeitschrift „Psychotherapy: Theory, Research and Practice“, das offizielle Organ der Abteilung Psychotherapie der American Psychological Association (APA). 1964 führte er mit seinem grundlegenden Text „A Theory of Personality Change“ seine Theorie des Erlebens, „Experiencing“, in die Psychotherapie ein; 1970 wurde er von der APA als erster für seine bahnbrechenden Arbeiten auf dem Gebiet der Psychotherapie ausgezeichnet.

In dieser Zeit hatte er sich systematisch der theoretischen und praktischen Ausarbeitung des *Focusing*-Ansatzes und der *Experiential Method* [von *experiencing*, Anm.: ES] in Forschung und Lehre zugewandt. Dabei fand er „als konkret fassbaren Bezugspunkt für das unmittelbare

Erleben einer Situation eine spezifische körperliche Befindlichkeit, den *Felt Sense*.“ (Feuerstein & Müller, 1998, S. 8) Wenn man Focusing lernen wollte, sollte man mit dieser körperlich spürbaren Bedeutung, dem *Felt Sense*, in Verbindung bleiben und versuchen ihn auszudrücken. Wenn man Lösungen für ein Problem suchte, sollte man ihn befragen, was er braucht, um sich wohl zu fühlen. Diese unmittelbare Bezugnahme auf das Gespür für eine Situation in seiner speziellen Qualität als *Felt Sense* kann als ein zentrales und einzigartiges Merkmal des Focusing gelten. Der *Felt Sense* als ‚missing link‘ zwischen Denken und Fühlen eröffnet – über den Körper – die Bezugnahme zum Unbewussten, das sich dem Bewusstsein öffnen kann (vgl. dieselben, S. 9).

Der Körper hat für Gendlin eine besondere Bedeutung als Instrument der Wahrnehmung und als Schlüssel zum verborgenen Wissen: „Der Focusing-Prozess ist ein körperlicher Prozess“ (Gendlin & Wiltschko, 1999, S. 30), der Körper „weiß“ über das, was vor sich geht, mehr als wir wissen, weil er „unsere Situationen und unser Leben lebt“ (S. 14), d.h. er alleine ist fähig zur komplexen Wahrnehmung aller Faktoren, die eine Situation ausmachen. „Wir können nur ein oder zwei oder drei Faktoren auf einmal denken, gewöhnlich nur einen, aber es sind immer fünftausend Faktoren an jeder Sache beteiligt. Alle diese ... kann man nicht gleichzeitig mit Worten denken. ... Es geht auch mit den Gefühlen nicht“ (wie Angst, Scham, Ärger, Freude etc.) (ebd.). Mit Focusing gelangt man in eine noch tiefere Schicht als die der Gefühle – und diese ist auf eine besondere Art körperlicher als die Gefühle. Die „Tür“ zu dieser anderen, breiteren Ebene ist das körperliche Wohlgefühl oder Unbehagen „an der ganzen Sache“, vage und diffus. Wenn man die Aufmerksamkeit achtsam und absichtslos darauf erweitert und spürt, was im von innen gefühlten Körper jetzt gerade konkret da ist, entsteht der *Felt Sense* – ihn kann man „stimmig“ benennen und befragen, über ihn kann sich dann vieles öffnen, bemerkbar machen, erschließen lassen. Der Körper lebt ganzheitlich, er „hat immer ‚das Ganze‘“ einer Situation, einer Person, einer Sache, eines Themas, eines Problems, er „weiß, was alles dazugehört und was nicht. Und wir wissen das nicht.“ (S. 15f). Nach Gendlin umfasst die Komplexität der körperlichen Wahrnehmung auch die Gesamtheit der Interaktionen und Wechselwirkungen des Körpers mit seiner Umwelt (vgl. S. 31).

Was ist außer dem Gesagten wesentlich am Focusing? Was sind die wichtigsten Begriffe, welche Inhalte und Bedeutungen haben sie?

1.5 Die Grundbegriffe des Focusing – Focusing lehr- und lernbar machen

Was ist *Focusing*? Gendlin definiert es als die „Zeit, in der man mit etwas ist, das man körperlich spürt, ohne schon zu wissen, was es ist Auf dieses Gefühl ... lenke ich meine

Aufmerksamkeit und bleibe eine Minute oder eine Sekunde oder zehn Minuten dabei. ... So ein körperliches Gefühl kann man zu jeder Sache bekommen. Über so eine Sache kann man alles mögliche denken, immer aber hat man auch noch ein körperliches Gefühl zu dieser ganzen Sache. Dieses körperliche Gefühl ist ein guter Führer. Ich nenne ihn *Felt Sense*.“ (Gendlin & Wiltschko, 1999, S. 13f)

Felt Sense, ehemals ‚Felt Meaning‘, wurde von Gendlin als Kunstwort kreiert, um das Neue und Unverwechselbare in diesem Konzept zu sichern. Im *Felt Sense* ist die ganze Komplexität von Lebensaspekten der augenblicklichen Situation *implizit* (eingefaltet, dem Bewusstsein (noch) nicht zugänglich), körperlich als vage gefühlte Bedeutung enthalten; er „ist immer mehr als das, was ich zum Thema schon weiß, schon gedacht, gesagt und getan habe. Er ist daher die *Quelle* ... des Erkennens und Handelns.“ (Wiltschko, 2003, S. 118)

Implizite Bedeutungen sind vor-begrifflich, Erleben besteht überwiegend aus impliziten Bedeutungen, in denen immer mehr enthalten ist als je explizit wahrnehmbar ist. Auch wenn wir uns den impliziten Bedeutungen nicht bewusst und willentlich (wie beim Focusing) zuwenden, sie nicht wahrnehmen, beeinflussen sie dennoch unser Leben, unser Verhalten.

Beim Focusing werden einige von den ‚gefühlten Bedeutungen‘ aus dem *Felt Sense* mit *Symbolen* interagieren, z.B. mit verbalen wie Worten oder Sätzen, Metaphern, Vorstellungen aus allen Sinnesbereichen, Konzepten, aber auch mit Gefühlen, Gesten, Handlungen, Ereignissen von außen, ganzen Situationen (vgl. Wiltschko, 2003, S. 100). Symbole sind wie Köder am Angelhaken für die impliziten, körperlich spürbaren Bedeutungen des *Felt Sense*: „Beißt“ eine der impliziten Bedeutungen an, wird sie im unmittelbar körperlichen Spüren als „stimmige“ *Symbolisierung* erlebt, dann öffnet sich die Bedeutung, sie wird *explizit*, „ausgefaltet“, dem Bewusstsein zugänglich. Mit dieser „Antwort“ aus dem *Felt Sense* verändert sich etwas: Man fühlt sich wohler, es kommt es zu einem *Felt Shift*, mit dem eine körperlich spürbare Entspannung und Erleichterung eintritt. Man selbst und das Problem ändern sich – und damit verbinden sich eine erkennbare Entwicklungsrichtung und spürbare Wachstumsdynamik.

Was ist der Kern des persönlichen Wandlungsprozesses im *Focusing*? Man richtet willentlich seine innere Aufmerksamkeit achtsam und absichtslos für eine bestimmte Zeit auf z.B. ein Thema, lässt zu diesem Bezugspunkt einen im Inneren des Körpers spürbaren *Felt Sense* kommen, der voller *impliziter Bedeutungen* ist, verhilft einigen davon mit Hilfe von *stimmigen Symbolisierungen* dazu sich zu entfalten, ihre für das Bewusstsein erkennbare *explizite Bedeutung* zu zeigen, dann tritt eine körperlich und psychisch spürbare Entspannung ein, markiert durch einen *Felt Shift*. Damit bekommt der persönliche Entwicklungsprozess

eine Richtung mit einer stark gefühlten, vorantragenden Kraft (*carrying forward*). „Wenn man die richtigen Worte findet, das zu sagen, was man konkret erlebt, ist das nicht nur ein Reden darüber; das Sagen selbst ist ein weiterführender Erlebensvorgang.“ (Wiltschko, 2003, S. 103)

Gendlin teilt das optimistische Menschenbild der Humanistischen Psychologie, nach dem in allem, was lebt, das Potenzial, ein optimaler ‚Plan‘ für Wachstum und Vervollkommnung angelegt ist. Damit möglichst viele Menschen sich in diesem Sinn entfalten können, entwickelte er – aus der bei den wenigen erfolgreichen Klienten entdeckten ungewöhnlichen Fähigkeit zu einem inneren Focusing-Prozess – im Lauf der Jahre ein lehr- und lernbares Training. Seinem Engagement in der Selbsthilfebewegung ist sein Buch „Focusing“ (1978) zu verdanken – deutsch erstmals 1981 und als Taschenbuch in 10 Sprachen übersetzt, verhalf es Focusing zum Durchbruch außerhalb der USA. Als Selbsthilfe-Training, zerlegt in lehr- und lernbare Schritte, baut er Focusing zu einer Methode der Klärung persönlicher Themen und zur Lösung von Problemen aus. 1996 erschien sein Standardwerk zu Focusing und Psychotherapie, 1998 ins Deutsche übersetzt: „Focusing-orientierte Psychotherapie. Ein Handbuch der erlebensbezogenen Methode.“

Wie läuft ein Focusing-Prozess ab? Das soll mit sechs (lernbaren) „Schritten“ modellhaft dargestellt werden, mit denen man Focusing „machen“ kann.

1.6 Wie „macht“ man Focusing?

„In der Psychotherapie ist das Wichtigste die Beziehung, und das Zweitwichtigste ist das Zuhören und das Zurücksagen, und die Focusing-Instruktionen kommen als Drittes.“ (Gendlin & Wiltschko, 1999, S. 40) Die wichtigste Vorbedingung für den Focusing-Prozess ist damit die sichere personale Beziehung zwischen den beteiligten Personen, d.h. der Prozessbegleiterin und der Focusierenden (ich wähle durchgehend die weibliche Form). Beide gewinnen im Begleitprozess von den verinnerlichten Grundhaltungen des personenzentrierten Ansatzes von Rogers – Achtung, Akzeptanz, konstruktive Zuwendung, Offenheit, Echtheit, Einfühlung (Empathie) und Ermunterung resp. Mut zur Selbstexploration. So kann die Focusierende – in einer entsprechenden Beziehung auch zu sich selbst – alles, was da im Erleben kommt und integriert werden möchte, optimal für ihren inneren Veränderungsprozess nutzen. Sie wird auch von dem im Focusing-Prozess verborgenen Curriculum profitieren, das Selbstsicherheit vermittelt (vgl. Bundschuh-Müller, 2000).

Gendlin fand, dass ein focusing-orientierter Entwicklungsprozess in bestimmten Schritten verläuft, mit einer sicheren (Selbst-)Beziehung, mit aktivem Zuhören und Begleiten u.a., und einer gewissen Zeit mit der Möglichkeit zu vollkommener Ruhe und Konzentration.

1.6.1 Erster Schritt: *Freiraum schaffen*

Nach einem ersten inneren Ruhigwerden, um entspannt und konzentriert zu sein, folgt die Einladung, mit seiner Aufmerksamkeit in den Körper zu gehen und darauf zu achten, was dort passiert, wenn man sich fragt, wie man sich fühlt, was einen daran hindert, sich gut zu fühlen. „Horchen Sie in Ihren Körper hinein, und lassen Sie die Antworten langsam von dort kommen. Wenn etwas auftaucht, dringen Sie nicht hinein. Treten Sie einen Schritt zurück, sagen Sie: ‚Ja, das ist da. Ich kann es hier fühlen.‘ Lassen Sie einen kleinen Raum offen zwischen dem Etwas und Ihnen.“ (Gendlin, 1998, S. 64f.) Dieses Vorgehen wiederholt man so lange, bis man alle aktuellen Themen, ohne sie zu bewerten oder bearbeiten zu wollen, „gesehen“ und „begrüßt“ hat und sie in eine angenehme Entfernung „aus sich herausgestellt“ hat, so dass Raum zum Atmen bleibt und man sich für den Moment ganz wohl fühlt. Raum schaffen ist nötig, damit von Anfang an – und immer wieder während des Prozesses – ein guter Abstand zu den Erlebnisinhalten hergestellt wird. Dieser Freiraum ist i.d.R. Voraussetzung, um das Auftauchen des Felt Sense zu bemerken.

1.6.2 Zweiter Schritt: *Einen Felt Sense entstehen lassen*

Wenn Freiraum da ist, dann erst wird eines der Themen gewählt, das vorher „herausgestellt“ wurde. Mit der Aufmerksamkeit nach innen, wird auf die körperliche Resonanz zum Thema gewartet. Aus dem Hin und Her zwischen Thema und Resonanz entwickelt sich in seinem eigenen Tempo der Felt Sense. „Neben“ ihm, im „richtigen“ Abstand, verweilt man nun achtsam und absichtslos und wartet, ohne zu analysieren oder einzudringen, was sich aus dem Impliziten entfalten mag. Nur so kann sich diese komplexe, holistische, implizite, körperlich spürbare Bedeutung aus dem Felt Sense zur Ganzheit einer Situation öffnen.

1.6.3 Dritter Schritt: *Den Felt Sense beschreiben: einen „Griff“ finden*

Ein „Griff“ versucht, mit Hilfe einer *passenden Symbolisierung* den Felt Sense zu erfassen. Welche „Eigenschaftswörter“ passen am besten zur Eigenart des Felt Sense? Was kommt aus dem Felt Sense? Das kann ein Wort, ein Satz, ein Bild oder etwas anderes aus jeder möglichen Erlebensmodalität sein (vgl. Gendlin, 1998, S. 191).

Ein „Griff“ steht am Anfang des bewusst werdenden Begreifens, des Explizierens des bis dahin nur im Vorbegrifflichen, nur vage körperlich gefühlten Felt Sense zu einem Thema. Bei der Suche nach der „stimmigen“ Symbolisierung wird die Sprache langsam, suchend, poetisch, um das bisher Wortlose, nur Gefühlte zu erfassen, sie bringt oft ungewöhnliche Formulierungen. Einen Felt Sense kann man am besten an der Art seiner Beschreibung erkennen, wenn „jemand so wie ein Dichter spricht“ (Gendlin & Wiltschko, 1999, S. 61). Schnelle Antworten kommen aus dem Kopf und nicht aus der Bezugnahme zum Erleben, sie bringen nichts Neues, sie repetieren Altes. Man lässt die „kopfigen“ Wörter vorüberziehen und holt mit Hilfe des Be-„Griffs“ den Felt Sense zurück und seine sich allmählich entfaltenden Bedeutungen. Analog zum Koffergriff „hängt“ der Felt Sense an diesem Symbol.

1.6.4 Vierter Schritt: *Felt Sense und „Griff“ vergleichen*

Der Felt Sense und das Symbol, der „Griff“, werden nun im Inneren verglichen, auf perfekte Passung überprüft. Dabei fragt man den Felt Sense wie eine andere Person, ob das Symbol „richtig“ ist und wartet auf die körperliche Resonanz. Immer genauer – wie in Rückmeldeschleifen – erkundet die Focusierende die Qualität des Felt Sense; sie muss genau „hinhören“, erproben, „erleben“, ob das angebotene Symbol „stimmt“ – bei unpassender Symbolisierung „schüttelt der Körper den Kopf“ – und erwartet das Auftauchen eines neuen Symbols. Durch stimmige Symbolisierung ändert sich der Felt Sense. Man folgt dem veränderten Felt Sense mit seiner Aufmerksamkeit, so dass nun weitere Aspekte symbolisiert werden können. (Wiltschko, 2003, S. 115) Symbolisieren bildet den Felt Sense nicht 1:1 ab, sondern es öffnet durch das „treffende Wort“ bisher Verschlussenes, es trägt den Lebensprozess authentisch nach vorne (carrying forward). „Wenn Sie eine perfekte Übereinstimmung erzielt haben, die Worte genau zu dem Gefühl passen, dann kosten Sie diese Übereinstimmung eine Weile aus. Vielleicht sagen Sie dabei so etwas wie ‚Ja ... o ja ... das ist richtig ...‘ Lassen Sie dieses Gefühl einfach eine Weile da sein. Diese Minute ist wichtig. Das Gefühl, das Richtige gefunden zu haben, ist nicht nur eine Überprüfung des ‚Griffs‘. Es verändert auch Ihren Körper. Solange er sich noch verändert, ... lassen Sie ihn gewähren.“ (Gendlin, 1998, S. 79)

„Wir haben also vier Schritte, die wir gehen, *bevor wir den Inhalt bearbeiten*. Das ist wichtig und ein großer Vorteil. Gewöhnlich geht man ... immer gleich auf den Inhalt los und dadurch kommt man wieder in den Kopf. *Wir aber wollen den Felt Sense, das körperliche Gefühl eines Problems, und bei diesem körperlichen Gefühl wollen wir dabeibleiben bzw. immer wieder darauf zurückkommen*, wenn wir abgelenkt werden“ (Gendlin & Wiltschko, 1999, S. 61).

Wenn das Symbol perfekt zum Felt Sense passt, kann es nach Gendlin (1998, S. 79) jetzt schon zu einem Felt Shift kommen, der das Problem (und einen selbst) verändert. Dann geht es gleich weiter beim sechsten Schritt, um das, was den Shift ausgelöst hat, in sich aufzunehmen und zu schützen. Wenn die Shifts aber bisher klein waren, wie ein „knappes Nicken“, geht es weiter beim Befragen des Felt Sense nach seinen innewohnenden Bedeutungen.

1.6.5 Fünfter Schritt: *Fragen stellen*

Erst jetzt beginnt die Auseinandersetzung mit den Inhalten, die mit Fragen an den Felt Sense eine der Rationalität bisher verschlossene, oft kreative Klärung bringen können, Neues, Frisches, bisher nicht Gewusstes. Das implizit im Felt Sense beinhaltete „Wissen“ des Körpers von der komplexen Situation kann aber nur durch Interaktionen mit dem Felt Sense auftauchen und explizit werden, den nächsten Entwicklungsschritt bringen. Die Fragen an den Felt Sense beziehen sich auf den Kern des Problems, das dieses körperliche Gefühl auslöste. Dies geschieht entweder durch ein weiteres Verweilen bei dem Felt Sense mit Fragen wie: „Was ist es an diesem ganzen Problem, das mich so ... macht?“ oder „Was ist das Schlimmste an diesem Gefühl?“ und was so schlimm daran ist, was es braucht, damit es besser wird, was geschehen soll (vgl. Gendlin, 1998, S. 192) – oder aber man fächert durch Fragen nach der Qualität die Symbolisierungen des Felt Sense auf, was zu differenzierterem Erkennen führen kann. Man kann den Felt Sense langsam und respektvoll wie eine Person befragen, so, dass er *von seinem Standpunkt aus* und aus sicherer Distanz antworten kann (Perspektivwechsel); immer aber muss die Antwort von dort kommen, wo sich das Gefühl spürbar bewegt. Man kann den Felt Sense auch fragen, wie es sich anfühlen würde, wenn alles in Ordnung wäre – und was dem im Wege steht. Und dann dort verweilen und auf Antwort warten.

Diese Fragen „laden den Felt Sense ein, sich zu konzentrieren“. Wenn eine Antwort von dort kommt, führt das auch dann zu einer Entspannung, wenn der Inhalt unangenehm ist. „Es ist so, als würde sich das ganze unangenehme Gefühl, das im Körper verteilt ist, an einem Punkt konzentrieren und der Körper ist erleichtert: ‚Ah, das ist es!‘ Man fühlt sich wohler, wenn auch der Inhalt gar nicht angenehm ist.“ (Gendlin & Wiltschko, 1999, S. 62)

Wenn sich das Gefühl bewegt, eine Veränderung eintritt, kommt ein Felt Shift „wie frische Luft“, der körperlich wahrnehmbar eine richtungweisende Antwort gibt, aus der sich neue Handlungsschritte entwickeln lassen.

1.6.6 Sechster Schritt: *Annehmen und Schützen*

„Heißen Sie alles willkommen, was kommt. Seien Sie froh, dass Ihr Körper geantwortet hat. Das ist nur der erste Schritt auf die Lösung des Problems zu, weitere werden kommen. Jetzt, da Sie Ihr Gefühl kennen, können Sie es verlassen und später zu ihm zurückkommen.“ (Gendlin, 1998, S. 192) Das neue Erleben, das im *Felt Shift* spürbar wurde, braucht zur Integration in den Lebens- und Veränderungsprozess einen „guten inneren Platz“. Der erfordert „Freiraum“ (s.o., Schritt 1) – und ggf. Schutz gegen die „Angriffe der Inneren Kritiker“, die aus alten Lebensmustern und Routinen stammen. In diesem Stadium braucht das Neue vor allem Schutz vor (eigenen!) Analysen und Bewertungen. Zusätzlich gilt: Jeder, auch der kleinste Erkenntnis- und Veränderungsschritt, der im Felt Shift „passiert“, braucht ein bewusstes Wahrnehmen durch ein Innehalten und Verweilen mit ihm. Der soeben erlebte innere Prozessschritt wird deshalb noch einmal vergegenwärtigt, vor allem der unmittelbare Augenblick vor dem Felt Shift. Das macht die Erkenntnis klarer, das hilft beim „Wiederfinden“ des bedeutsamen Neuen (vgl. Wiltschko, 2003, S. 277).

2. Kapitel: Entwicklungsprozesse im Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)

2.1 Die Entwicklung des ZRM durch Maja Storch und Frank Krause

Ende der 1990er Jahre begannen Storch und Krause das Zürcher Ressourcenmodell (ZRM) als schulenübergreifendes Modell und passendes Training zu entwickeln, das Theorien auf ihre Praxistauglichkeit und Praxis auf ihre theoretische Fundierung überprüft und verbindet. Seit 2002 liegt es in Buchform vor (Storch & Krause, 4. Aufl. 2007). Als allgemeinspsychologisches Modell sollte es für Menschen in unterschiedlichem Kontext brauchbares Wissen zusammenführen: in der klinischen Psychologie, im Coaching, in der Wirtschaft und in Gesundheitsbereichen, in der Erwachsenenbildung und Pädagogik, kurz: überall dort, wo qualifizierte Begleitung und Unterstützung für Menschen beim Verwirklichen selbst gesteckter Ziele und selbst bestimmten Handelns, bei der Entwicklung ihrer Persönlichkeit und den damit einhergehenden Veränderungsprozessen gebraucht wird (vgl. S. 19 – 28).

Kennzeichnend für das ZRM sind:

- die Integration verschiedener psychologischer Schulen,
- die Ressourcenorientierung und
- die Vorbereitung wirkungsvoller Maßnahmen zur Transfer-Effizienz.

Die *Integrationsabsichten* des Modells werden getragen von der Erfahrung, dass Reflexionen über die eigene Vergangenheit noch kein verändertes, erwünschtes Verhalten in der

Gegenwart bewirken, dass neben bewussten vor allem auch unbewusste Motivlagen wirksam sind, und dass neben Kognition und Emotion auch der Körper eine bedeutsame Rolle spielt, wenn der Mensch sein Verhalten und Handeln verstehen und ggf. verändern will. Von den verschiedenen Psychotherapieformen mit ihren unterschiedlichen Stärken sollten die Elemente zusammengeführt werden, die empirisch solide belegt waren und den größten Praxisnutzen für Klienten erwarten ließen. Die Autoren sahen sich durch Publikationen von Grawe (1998) und Kuhl (2001) unterstützt, die wie sie integrative Ansätze verfolgten. Daneben waren Veröffentlichungen der Neurowissenschaften für Storch und Krause besonders wertvoll, vor allem von Damasio (1994), Roth (1996, 2001) und Hüther (1997, 2001), deren Ergebnisse sie in ihr Modell und in ihr Training aufnahmen.

Mit der *Ressourcenorientierung* verfolgen sie einen lösungs- statt problembezogenen Ansatz, der die Forschungen zur Salutogenese aufgreift, der präventiv und gesundheitsrelevant ist.

Wie in der Humanistischen Psychologie gehen auch Storch und Krause im ressourcenorientierten Selbstmanagement davon aus, dass „der Mensch die meisten Ressourcen, die er zur Lösung seiner Probleme benötigt, selbst in sich trägt“ (S. 23), d.h. dass der Klient sein Veränderungspotenzial mitbringt, dass „in einer erfolgreichen Therapie der Patient (sich ändert) in Interaktion mit einem Anstöße gebenden und unterstützenden Therapeuten“ (Grawe, 1998, S. 96). Dessen Rolle ist die einer „Hebamme“, die, wie bei Sokrates, Erkenntnisse „gebären“ hilft, die eines Weggefährten in der Rolle eines Prozessbegleiters, der konsequent die Ressourcenperspektive einnimmt und dem Klienten beisteht, dessen Ressourcen zu entdecken, zu entwickeln, zu aktivieren. Stierlin (1994, S. 108) spricht – anders als Freud – vom Unbewussten als einer ungenutzten persönlichen Schatzkammer. Ressourcenorientierung findet sich auch in der lösungsorientierten Kurztherapie von de Shazer (1989), von dem sich das ZRM aber in der Art der Zielsetzung wesentlich unterscheidet (vgl. Benz, 2003). Im ZRM wird ein neurobiologischer Ressourcenbegriff verwendet, der jene neuronalen Erregungsmuster verstärkt, die den Intentionen des Klienten in seinem Entwicklungsprozess entsprechen.

Die *Transfereffizienz*, die wirkungsvolle Übertragung des im Training Erlernen in den Alltag, ist eine hochkomplexe Aufgabe. Deshalb achten Storch und Krause sehr aufmerksam auf fünf besonders wichtige Faktoren:

- Ist die Motivation für den Transfer nur vernünftig oder – hoffentlich – auch lustvoll?
- Verfügen die Teilnehmenden über leicht zugängliche, leicht zu erwerbende Ressourcen?
- Werden die Veränderungsbemühungen in der „Außenwelt“, v.a. nach dem Training, ausreichend beachtet, geschätzt und unterstützt? Wenn die Identität neu ins Lot kommen

soll, braucht es positive soziale Resonanz. Wie kann also „social support“ gesichert werden?

- Wirkungsvolles Selbstmanagement heißt größtmögliche Unabhängigkeit von Experten. D. h. TrainerInnen machen sich von Anfang an überflüssig und den Trainees werden – wie in der Selbsthilfebewegung – Expertenwissen und intensive Lernerfahrungen in Kleingruppen transparent und motivierend vermittelt, damit sie auch nach dem Training sich selbst und andere coachen können.
- Veränderungsbemühungen scheitern oft an „alten Mustern“. Deshalb brauchen die Trainees effektive Methodenkenntnisse über die handlungssteuernden Funktionen unbewusst ablaufender Automatismen.

Wie sieht nun ein klassisches ZRM-Training aus, in dem all das Gesagte Eingang findet? Nach einem ersten Überblick sollen knapp die einzelnen Phasen dargestellt werden (2.2). Anschließend sollen alle zentralen ZRM-Merkmale (vgl. dazu Storch & Krause, 2007, S. 215f) im Kontext sichtbar und ausführlich reflektiert werden (2.3). Soweit vertretbar, werden in den Ausführungen zum ZRM immer wieder begriffliche Analogien zum Focusing eingebaut.

2.2 Das ZRM-Training im Überblick

In sorgfältig aufeinander aufbauenden Phasen im „Rubikon-Prozess“, einem von Storch und Krause auf Anregung von Grawe (1998) modifizierten Modell der Motivationspsychologie von Heckhausen und Gollwitzer, durchschreiten Teilnehmende Schritt für Schritt die verschiedenen Reifestadien, bis aus dem Abwägen von vielfältigen Wünschen handlungswirksame Entscheidungen, bis aus (noch) unbewussten Bedürfnissen und bewussten Motiven schließlich ganz persönliche, wohladaptive Haltungs-Ziele werden, die gute Chancen haben realisiert zu werden (vgl. S. 63). Beim Erarbeiten eines dazu passenden, individuellen, multicodierten Ressourcenpools können die Teilnehmenden ihre zieladäquate Haltung mehr und mehr verinnerlichen. Damit steht ihnen transfergeeignetes Handwerkszeug zur Verfügung, um ihre Ziele in unterschiedlich herausfordernden Situationen erfolgreich in Handlung umzusetzen. Mit dem ‚social support‘ aus der noch im Training angeregten Netzwerkarbeit für „die Zeit danach“ können die Teilnehmenden ihre begonnenen Entwicklungsprozesse stabilisieren.

Der ausgefeilte Trainingsprozess verläuft in folgenden fünf Phasen:

2.2.1 Die erste Phase: *Das aktuelle Thema finden*

In der ersten Phase des Rubikon-Prozesses geht es darum, unbewusste oder wenig bewusste Bedürfnisse ins Bewusstsein zu heben und in bewusste Motive zu integrieren, die dadurch als selbst-kongruent und attraktiv erlebt werden. Über den Weg eines projektiven Bildverfahrens, bei dem die Bildauswahl „nach Gefühl“ geschieht, wird das Unbewusste „an Bord“ geholt: Unterstützt durch konstruktive Assoziationen zum Bild aus der Kleingruppe, in der die einzelnen gemäß dem „Hebammen-Prinzip“ mit dem „Ideenkorbverfahren“ arbeiten, entscheidet die Teilnehmerin mit Hilfe ihres „somatischen Markers“, einer körperlich spürbaren Resonanz, welche dieser Assoziationen ihre ganz persönliche, aktuelle Thematik umreißen. Wenn Motivkonflikte auftauchen, sollten sie vor dem nächsten Schritt gelöst werden.

2.2.2 Die zweite Phase: *Mit „Haltungs-Zielen“ über den „Rubikon“*

Aus einer breiten Palette möglicher, wünschenswerten Optionen und bewusster Motive wird mit dem Schritt „über den Rubikon“ die Entscheidung für ein „Haltungs-Ziel“ getroffen. Damit das Ziel mit hoher motivationaler Wirksamkeit ausgestattet ist, müssen drei Kernkriterien erfüllt sein: Es muss als *Annäherungsziel* formuliert sein, seine Umsetzbarkeit muss *vollständig unter eigener Kontrolle* liegen und schließlich muss die Zielformulierung einen erkennbaren *positiven „somatischen Marker“* (Damasio, 2004) auslösen, den „willensbahnenden positiven Affekt ..., der ein Motiv über den Rubikon begleitet.“ (Storch & Krause, S. 104) Als (allgemeines) *Haltungsziel* formuliert, das dem eigenen Wertesystem, der inneren Einstellung und Überzeugung entspricht, wird das Ziel als stark zur eigenen Persönlichkeit gehörend, leicht integrierbar und motivational kraftvoll erlebt.

2.2.3 Die dritte Phase: *präaktionaler Aufbau eines Ressourcenpools*

In dieser Phase geht es um den systematischen Aufbau eines multicodierten Ressourcenpools, der den Teilnehmenden individuelle Kombinationsmöglichkeiten eröffnet für die Umsetzung ihres neuen Ziels. Storch und Krause gehen von einem neurowissenschaftlichen Ressourcenkonzept aus. Persönliche Veränderung ist danach ein Um-Lernprozess. Die neuronale Plastizität des Gehirns (Hüther, 2001) ermöglicht Neu- und Umlernen ein Leben lang. Das wird wesentlich unterstützt durch die kluge Auswahl von Erinnerungshilfen, d.h. bewusst wirkender Zielauslöser und unbewusst wirkender Primings, die immer wieder die neuronale Aktivierung des Ziels verstärken. Es hängt viel davon ab, diese Erinnerungshilfen für den einzigartigen eigenen Lernprozess optimal zusammenzustellen, sie insbes. auf ihren positiven emotionalen Gehalt zu prüfen. Für die präaktionale Vorbereitung nicht weniger

wichtig ist, das Ziel in den Körper zu bringen. Mit Beispielen aus dem mentalen Training erleben Teilnehmende unmittelbar dessen Wirksamkeit; in einer „Fantasiereise zum Ziel“ machen sie eine erste, mit allen Sinnen wahrnehmbare, wenn auch virtuelle Erfahrung, dass mit einer „stimmigen“ Körperverfassung zieladäquates Handeln gelingt. Damit Zielhandeln durch Embodiment, bewusst herstellbares und erlebbares „Verkörpern“ der Zielhaltung gelingt, wird das individuelle Embodiment sorgfältig und „stimmig“ aufgebaut. Abschließend wird der „Körper als Ressource“ nonverbal symbolisiert in einer kleinen, auszumalenden Figur, die den Körper in einer ziel-adäquaten Verfassung, mit den integrierten Energien aus dem Unbewussten repräsentiert.

2.2.4 Die vierte Phase: *Den zieladäquaten Ressourceneinsatz situationsgerecht planen*

Erst jetzt wird im ZRM-Training – immer noch präaktional– auf die Handlungsebene gewechselt. Die eigene Zielhaltung soll, unter Einsatz der individuell entwickelten Ressourcen, in verschiedenen Situationen als umsetzbar „erlebt“ werden. Je nach Situationstyp (A-B-C) nimmt die Teilnehmerin entweder erste spontane Erfolge aus „einfachen“ A-Situationen wahr, die aus einer „Übersprungshandlung“ entstehen, weil das bewusste Haltungs-Ziel stark mit impliziten Motiven übereinstimmt und die Handlung sozusagen wie durch einen „Reflex“ auslöst wird. Oder sie bereitet sich auf das erfolgreiche Bestehen einer vorhersehbaren und damit planbaren B-Situation vor mit ausgeklügeltem Ressourceneinsatz und „Wenn-Dann-Plänen“ (Gollwitzer, 1999), sog. Ausführungsintentionen. Zieladäquates Handeln in wirklich unvorhergesehenen Stress-Situationen (C-Typ) wird als „jetzt noch nicht machbar“ erwähnt. So wird der Focus der Teilnehmenden im Sinne des „goal-shilding“ auf wahrnehmbare und erlebbare Ziel-Erfolge aus A- und B-Situationen konzentriert.

2.2.5 Die fünfte Phase: *Integration und Transfer des neuen Haltungs-Ziels in den Alltag*

Das Erlernte, das Erlebte, das neu gewonnene Ziel und die begleitenden positiven Empfindungen, die die Motivation des begonnenen Veränderungsprozesses verstärken und energetisieren, brauchen alltagstaugliche Festigung und Transfer. Dies geschieht, indem noch einmal der gesamte persönliche Prozess während des Trainings innerlich durchlaufen, noch einmal „erlebt“ wird. Vor allem das, was spürbare Veränderungsschritte initiierte, soll in einem reflektierenden Zweiergespräch noch einmal bewusst werden können – und ggf. in einem frei zu gestaltenden Gemälde mit dem Titel „Mein Ziel, meine Ressourcen“ einen symbolisierten Gesamtausdruck finden. Zusätzlich wird, um das Gelernte auch im Alltag nach

dem Training zu sichern, die Bildung eines Netzwerks mit den anderen Teilnehmenden angeregt: Als eine weitere Ressource, als „social support“, werden „die anderen“, die bis jetzt in wechselnden Kleingruppen den individuellen Prozess als „Hebammen“ begleiteten und ressourcenorientiert unterstützten, den Teilnehmenden zur weiteren Begleitung empfohlen, um das neue ziel-adäquate Verhalten, den begonnenen Entwicklungsprozess auch außerhalb der geschützten Trainingssituation fortzusetzen, zu festigen und zu vertiefen.

Für das Ermöglichen eines erfolgreichen Entwicklungsprozesses sind im ZRM einige Aspekte von ganz besonderer Bedeutung. Diese sollen im Folgenden ausführlicher dargestellt werden.

2.3 Zentrale Merkmale im ZRM-Entwicklungsprozess

Wie in der Darstellung der Trainingsphasen ersichtlich, geht es Storch und Krause u.a.

- um die Qualität der Begleitung der Entwicklungsprozesse (Hebammen-Prinzip / Ideenkorbverfahren) auch in den Kleingruppen,
- um die Integration vor- und unbewusster Bedürfnisse in bewusste Motive,
- um das Aufspüren und Beseitigen von Motivkonflikten,
- um die „stimmige“ Formulierung eines selbstkongruenten Haltungs-Ziels mit Hilfe eines wahrnehmbaren positiven somatischen Markers.
- Der individuelle, für Handlungen relevante Ressourcenpool umfasst zusätzlich zum Ziel „passende“ Erinnerungshilfen und eine zieladäquate Körperverfassung
- sowie Netzwerke als soziale Ressourcen zur Unterstützung nach dem Training (vgl. S. 215f).

Alle diese Faktoren sollen wesentlich zur Transfereffizienz beitragen, die den ganzheitlichen Entwicklungs- und Veränderungsprozess der Teilnehmenden fördern.

2.3.1 Prozessbegleitung mit dem Hebammen-Prinzip und dem Ideenkorbverfahren

Der Entwicklungsprozess der Einzelnen wird im Training wirksam unterstützt, wenn Leitung und Teilnehmende sich dem „Hebammen-Prinzip“ verpflichtet fühlen. Es dient „sokratisch“ der Erkenntnisgewinnung, es ist dem Kommunikationsstil personenzentrierter Begleitung der Humanistischen Psychologie entlehnt und es „weiss“ um die Wirkung der Symbolisierung. „Oberstes Gebot ist, einander aufmerksam und verständnisvoll zuzuhören, ... (die andere) zu akzeptieren, ... (sie) darin zu unterstützen, dass (sie), sei es durch Bilder, Gesten oder Worte, das ans Licht zu bringen vermag, womit (sie) ‚schwanger geht‘ ... (und) sich mit eigenen inhaltlichen Stellungnahmen, Urteilen und Ratschlägen zurückzuhalten“ (Storch & Krause, 2007, S. 150) Das Ideenkorbverfahren entspricht dieser Haltung, wenn der Einzelnen

Assoziationen als „Ideen“ zur Selbstwahrnehmung und –reflexion von den anderen angeboten werden. Dies zu erleben, fördert via Modelllernen künftige Selbst- und Fremdbegleitung.

2.3.2 Integration vor- und unbewusster Bedürfnisse in bewusste Motive;

Aufspüren und Beseitigen von Motivkonflikten

Wenn Wünsche in Handlungen überführt werden sollen, müssen sie zuerst einmal bewusst sein; ein Großteil psychischer Prozesse läuft aber unbewusst ab. So äußert sich z.B. Roth (2001) über das limbische System, das der Sitz des emotionalen Erfahrungsgedächtnisses ist, das im Wesentlichen Wünsche und Bedürfnisse erzeugt und das sich bei seinen Bewertungen am psycho-biologischen Wohlbefinden orientiert: Auch wenn all dies „Wissen“ im limbischen System vorhanden ist, wird es in den wenigsten Fällen bewusst wahrgenommen. Was nicht bewusst ist, kann dennoch wirksam sein, ggf. am planenden Handeln vorbei: Das kann einer der Gründe sein, warum Pläne nicht realisiert werden, der Mensch sich zerrissen und unwohl fühlt. Wenn ein unbewusstes Bedürfnis im Gegensatz zu einem bewussten Motiv steht, kommt es zum Motivkonflikt, der erfolgreiches Handeln verhindert; bei einer diffusen Gemengelage unbewusster Bedürfnisse bilden sich ggf. gar keine Handlungsrichtung und -planung aus. Ein erfolgreicher Entwicklungsprozess hängt also wesentlich vom Aufspüren und Auflösen solcher innerer, unbewusster Konflikte ab. Im ZRM liegt ein besonderes Augenmerk darauf, unbewusste Bedürfnisse bewusst zu machen, u.a. auch deshalb, weil diese Synchronisierung „einen wesentlicher Faktor sowohl von psychischer Gesundheit als auch von erfolgreichem Handeln darstellt.“ (Storch & Krause, 2007, S. 88)

Der Übergang von unbewussten Bedürfnissen zu bewussten Motiven heißt im Rubikon-Prozess „das aktuelle Thema klären“. Unbewusste Anteile des eigenen Bewertungs- und Entscheidungssystems sollen über Projektionsvorgänge von ressourcenhaltigem Bildmaterial erfasst werden. Diese Trainingsphase wird eingeleitet durch eine geführte Entspannung, die u.a. die Aufmerksamkeit nach innen richtet und Wohlbefinden fördert. Dieser Zustand unterstützt den Projektionsvorgang, der einen ersten Zugang zu impliziten Gedächtnisinhalten öffnet (Kuhl, 2001, 2006). Wenn für die Bildbesitzerin konstruktive Begriffe von der Kleingruppe im „Ideenkorbverfahren“ assoziiert werden, kann sie deren persönliche Relevanz mit Hilfe „somatischer Marker“ (Damasio, 2004) für sich entdecken. Die Wahrnehmung somatischer Marker erleichtert den Zugang zum Selbsterleben eines Menschen (vgl. Storch & Krause, 2007, S. 161). Somatische Marker sind körperliche Signale, die einen Weg zu emotional erinnerten, nicht bewussten Inhalten weisen. Sie sollten – soweit zugänglich über die Exploration der „markierten“ Begriffe – in den bewussten Motiven berücksichtigt werden.

2.3.3 „Stimmige“ Ziele formulieren

In der zweiten Phase des Rubikon-Prozesses geht es darum, aus dem Thema das persönliche Ziel zu entwickeln. Ergebnisse der „goal-psychology“ werden genutzt, damit das Ziel sowohl psychisches Wohlbefinden als auch hohe handlungsrelevante Motivation erzeugt. Dabei geht es um die Integration bewusst gewordener Bedürfnisse in bereits vorhandene Motive, also um einen Selbstklärungsprozess über das, was wirklich gewollt wird, was in eigener Zuständigkeit liegt und spürbar vom Selbstsystem der Person getragen wird. Jetzt, bei der Formulierung des Ziels, geht es darum, die passenden Worte zu finden, denn sie beeinflussen mit ihrem emotionalen Symbolgehalt wesentlich die Kraft und die Entschiedenheit beim „Überqueren des Rubikon“, dem „point of no return“.

Das Ziel ist als *Annäherungsziel* zu formulieren, damit zu den Worten passende „Vorstellungsbilder“ im Gehirn entstehen (vgl. Storch & Krause, S. 98ff), die bei der „Übersetzungsarbeit“ und Überprüfung der Passgenauigkeit zwischen impliziten Motiven und expliziten Zielen bedeutsam sind, die weitreichende Auswirkungen auf Stimmung, Motivation und Gesundheit haben: Eine „gelungene“ Formulierung entwirft „bildhaft“ und „stimmig“ den angestrebten Zustand – und damit die Chance erfolgreicher Umsetzung.

Darum geht es auch, wenn bei der Zielformulierung darauf zu achten ist, dass seine Realisierung ganz unter *eigener Kontrolle* liegt, also von der handelnden Person allein zu bewerkstelligen ist, unabhängig davon, „dass irgendetwas anderes oder irgendjemand anderer sich ändert oder zuerst ändert.“ (Walter & Peller, 1994, S. 78, in Storch & Krause, 2007, S. 169) Das Ziel realistischere aus eigener Kraft erreichen zu können, verstärkt die Motivation und die „Willenskraft“ („Volitionsstärke“ bei Achtziger & Gollwitzer, 2006), um auch dann durchzuhalten, wenn Schwierigkeiten und Widerstände auftauchen. Bereits die Vorstellung, Selbst-bewusst und aktiv zu handeln und die Ziel-Realisierung ausschließlich im Bereich der eigenen Zuständigkeit zu planen, kann aus den für das seelische Gleichgewicht so riskanten Gefilden von Ohnmachts- und Allmachtsgefühlen herausführen und wohltuendes Selbstwirksamkeitserleben ermöglichen (vgl. Storch & Krause, 2007, S. 169).

Handlungswirksame Zielformulierung verlangt ferner, dass ein erkennbarer *positiver somatischer Marker* (Damasio, 2004) auftaucht. Das geschieht, wenn die Vorstellung des Ziels – erfahrungsgestützt – eine angenehme, spontane, körperliche Reaktion auslöst. Ein somatischer Marker „markiert“ jede Situation blitzschnell, noch bevor bewusste Bewertungen einsetzen. Er stellt damit ein Filtersystem dar, das aus der Fülle komplexer, situativer Informationen diejenigen ausliest, die im eigenen Leben bereits als positiv oder negativ

bewertet wurden. Somatische Marker können als ein zweites Entscheidungssystem neben dem bewussten, rationalen bezeichnet werden, in dem die Wirklichkeit der Gefühle und Empfindungen ihren angemessenen Platz haben (vgl. Damasio, 2004, Kap. 7 und 8). Das Wahrnehmen somatischer Marker erhöht die Chance, ganz individuelle, positiv erfahrungsgesicherte Ziele zu bauen, in die bewusst gewordene Bedürfnisse „stimmig“ integriert sind.

Alle diese Kriterien zur Zielformulierung ordnen sich einem größeren unter: Das Ziel soll als *Haltungs-Ziel* formuliert sein, passend zu langfristigen, impliziten Wertvorstellungen und Grundtendenzen. Als solches ist es motivational kraftvoller als ein Verhaltensziel, es wird als enger mit der eigenen Identität verbunden erlebt (vgl. Storch & Krause, 2007, S. 172). Passend wie eine „zweite Haut“ gefühlt, fördert es Authentizität und Dauerhaftigkeit beim zielrealisierenden Handeln.

2.3.5 Multicodierter Ressourcenpool: Passende Erinnerungshilfen finden, das „Haltungs- Ziel“ „verkörpern“ und den „social support“ nutzen

In der Phase der präaktionalen Vorbereitungen geht es darum, einen individuellen Ressourcenpool aufzubauen, der dem neurobiologischen Ressourcenbegriff von Storch und Krause entspricht: „Alles, was geeignet ist, erwünschte neuronale Erregungsmuster zu erzeugen, zu aktivieren oder zu verstärken, gilt in diesem Sinne als Ressource.“ (Storch & Krause, 2007, S. 179). Dabei wird beachtet, dass die Ressourcen leicht zugänglich, z.B. in der Person angesiedelt sind. Das Ziel, verstanden als neues neuronales Netz (nnN), braucht zu seiner Bahnung im Gehirn optimale Bedingungen, die es möglichst vielfältig aktivieren und dadurch stärken, damit hoffentlich eines nicht allzu fernen Tages altes, maladaptives Verhalten durch die gewünschte Verhaltensänderung möglichst „automatisch“ ersetzt wird. Neuronale Netze sind multicodiert, sie entstehen als ein „Muster“ (sensorisch, sprachlich-kognitiv, emotional, auf Körperebene), das gemeinsam ausgelöst wird als Reaktion auf einen Reiz (vgl. Storch & Krause, 2007, S.39f). Gut gebahnte Erinnerung ruft alle diese Ebenen gemeinsam auf.

Vielfältige Aktivierung des Ziels (nnN) bedeutet, dass es von den unterschiedlichsten Ebenen her bewusst und auch unbewusst ausgelöst werden kann. Die Zielformulierung, die die o.g. Kriterien beachtet, berührt bereits die Bereiche der Kognition, der Emotion und des Körpers durch Worte, Metaphern, Vorstellungsbilder, positive „somatische Marker“; einzeln oder gekoppelt lösen sie die erwünschten Reiz-Reaktions-Ketten aus. Kräftige Unterstützung kommt aus einer individuellen – auf allen sensorischen Ebenen angesiedelten, über

„somatische Marker“ geprüften – Zusammenstellung von bewussten und unbewussten Erinnerungshilfen: bewussten Zielauslösern und unbewusst funktionierenden „Primes“. Optimal wird das Ziel-Netz gestärkt, wenn die vielfältigen Erinnerungshilfen soviel Attraktivität haben, dass die Zielrealisierung möglichst häufig, erfolgreich und lustvoll ausgelöst wird. Dabei ist es für die Bahnung des neuen Ziels (nnN) ziemlich unerheblich, ob die Zielhandlung real oder „nur“ mental geschieht, wichtig ist vor allem, dass im Gehirn immer wieder dieses neue (Wege-)Netz genutzt wird. Auch für „cell assemblies“ gilt die „Hebbsche Plastizität“ („cells that fire together, wire together“), d.h. dass sie durch häufige Wiederholungen immer leichter aktivierbar werden, mit Folgen: Die Fähigkeit des Gehirns zur Komplettierung ermöglicht, dass das Erregungsmuster immer einfacher und mit immer weniger Details aktiviert werden kann. Veränderung, neurowissenschaftlich beschrieben, bedeutet, dass das menschliche Gehirn zeitlebens lernfähig und veränderbar ist, dass diese Plastizität aber davon abhängt, wie wir unser Gehirn benutzen (Hüther, 2001). Alle zieladäquaten Erinnerungshilfen dienen sozusagen der Selbstkonditionierung (vgl. Storch & Krause, 2007, S. 116). So können die Teilnehmenden eines ZRM-Trainings selbst für ihre ganz individuelle, kreative und erfolgreiche Verankerung des Ziels (nnN) im impliziten Gedächtnissystem sorgen.

Das Gedächtnis verfügt zu allen gespeicherten Informationen auch über die korrespondierenden „Verkörperungen“, das „Embodiment“, das zuverlässiges Erinnern gewährleistet (vgl. Storch & Krause, 2007, S. 83/119). Jede bewusste und auch unbewusste Wahrnehmung, jedes Objekt, jeder Gedanke, jedes Vorstellungsbild, jedes Bedürfnis i.S. einer Ist-Soll-Abweichung außerhalb oder innerhalb eines Menschen ist gekoppelt an körperlich spürbare Veränderungen (vgl. Storch et al., 2006). Den Körper als „Ressource“ zu nutzen, bietet sich an: Zum einen können die Veränderungen, die durch das Ziel im Körper entstehen, bewusst wahrgenommen werden, zum anderen hat der Körper einen außerordentlichen Vorteil: Die „ziel-adäquate Körpervfassung“ kann bewusst und willentlich hergestellt werden – und damit öffnen sich die entsprechenden sensomotorisch-affektiv gekoppelten Gedächtnisinhalte (Kuhl, 2006). Auch unterhalb der Bewusstseinschwelle ist dann das ganze gute Gefühl „da“, das sich u.a. über biochemische Prozesse auch auf das Denken auswirkt (Damasio, 2004).

3. Kapitel: Zur Aktualität von Focusing

Wie im Kapitel 1 ausführlich dargelegt, richtet man im Focusingprozess seine innere Aufmerksamkeit bewusst auf ein Thema und nimmt achtsam und absichtslos Beziehung auf zu dem parallel dazu auftauchenden, körperlich spürbaren Felt Sense. Der ist voll impliziter, unbewusster Bedeutsamkeiten aus der Ganzheit der Situation, in der sich die Person befindet, er umfasst Zeit und Raum. Verbunden mit dem Felt Sense, sucht man nun nach dessen bestmöglicher Ausdrucksform, seiner stimmigen Symbolisierung. Durch das „passende Symbol“ erschließt sich ein Teil dieses Felt Sense explizit, es wird der bewussten Einsicht zugänglich; das Symbol hält den Selbstzugang offen. In der folgenden Phase vertiefender Fragen an den Felt Sense wird mit den damit einhergehenden Veränderungen von Symbolen und Felt Sense der eigene Entwicklungsprozess verfolgt, der neue Entdeckungen zutage fördert – und jeweils mit einem Felt Shift „richtige“, befreiende Veränderungsschritte signalisiert. Mit einem Felt Shift ändern sich Denkprozesse und Körpergefühle, das Problem und man selbst positiv.

Im Folgenden soll untersucht werden, ob Focusing anschlussfähig ist an die psychologischen Theorien und die neurowissenschaftliche Forschung, die dem ZRM zugrunde liegen. Das soll an vier verschiedenen Beispielen geprüft werden.

3.1 „Gefühle“ und „Empfindungen“ bei Damasio (2004, 7. und 8. Kapitel)

Der Hirnforscher Damasio ist der „Entdecker“ der „Somatischen Marker“; diese sind im ZRM ein wesentliches Kriterium für das Formulieren handlungswirksamer Ziele, weil sie mit körperlichen Signalen auf unbewusstes Wissen verweisen, ob eine Situation eher Gutes oder Schlechtes erwarten lässt. Sie sind eine wichtige intuitive Entscheidungshilfe beim Denken, weil sie in kürzester Zeit die Zahl der möglichen Optionen erfahrungsgestützt reduzieren.

Der Hypothese vom Somatischen Marker gehen wichtige Überlegungen voraus zu Gefühlen und Empfindungen, die die Brücke bilden zwischen rationalen und nichtrationalen Prozessen. Damasio ist überzeugt, dass sich die differenzierte Verwendung dieser Begriffe als hilfreich erweist (vgl. S. 201). „Empfindungen“ haben trotz der anderen Begrifflichkeit hochgradige Entsprechungen mit Focusing. Die folgenden Ausführungen sollen das klären.

Gefühle ohne körperliche Empfindungen sind nicht vorstellbar, man kann sie also als Prozesse beschreiben, an denen der Körper beteiligt ist. Gefühle werden erst „nach einem geistigen Prozess ausgelöst, der wertend, willkürlich und nichtautomatisch“ (S. 182) abläuft – dabei wirkt die Bewertung wie ein Filter, der die Gefühlsausschläge beeinflusst. Wenn wir anderen Menschen Bedeutungen mitteilen möchten, brauchen wir Gefühle, ebenso wie zur Orientierung unserer kognitiven Prozesse.

Damasio unterscheidet „frühe“, primäre, angeborene, präorganisierte Gefühle und die auf diesem Fundament aufbauende Struktur der „erwachsenen“, sekundären Gefühle. Letztere entwickeln sich aus der Verbindung von primären Gefühlen und körperlicher Veränderung einerseits und dem *Empfinden des Gefühls* in Verbindung mit dem auslösenden Reiz (Objekten und Situationen) andererseits, d.h. der gefühlsbedingte Körperzustand wird bewusst als Empfindung wahrgenommen und gespeichert. Dieses „Wissen“ ermöglicht neben erweiterten Schutzstrategien auch die Chance, es zu verallgemeinern. Sich seiner Gefühle bewusst zu sein, also mit Hilfe seiner *Empfindungen* einen kognitiven Zugang zu seinem gefühlsbedingten Körperzustand zu haben, eröffnet eine „*Flexibilität der Reaktionsfähigkeit*, die auf der besonderen Geschichte (persönlicher) Interaktionen mit der Umwelt beruht.“ (S. 186)

Was passiert neurobiologisch, wenn wir ein *Gefühl* „spüren“?

Jede Wahrnehmung ist an „Vorstellungsbilder“ vom Jetzt, der Vergangenheit und der Zukunft geknüpft, die in allen Sinnesmodalitäten auftreten können – sie machen den Hauptinhalt unserer Gedanken aus. „Unsere auf Bildern beruhende Vorstellung von der Welt teilen wir mit anderen Menschen ... , sie werden von einer komplexen neuronalen Maschinerie aus Wahrnehmung, Gedächtnis und Denken produziert.“ (S. 141) Jeder Begriff, jedes Erkennen, unser Denken und Entscheiden, jede geistige Repräsentation ist an Vorstellungsbilder gebunden. Sie entstehen durch Überlegungen und Gedanken an reale oder vorgestellte Personen und Situationen; Beziehungsaspekte und Merkmale der gegenwärtigen Situation und deren Folgen rufen Vorstellungsbilder zu Kernszenen hervor, wodurch sich unser Körperzustand verändert. Zugrunde liegt ein mehrstufiger Prozess: 1. Die kognitive Bewertung eines Ereignisses, von dem man selbst ein Teil ist – mit Vorstellungsbildern, die verbal, aber auch nonverbal sind.

2. Bei der unbewussten Verarbeitung dieser Vorstellungsbilder werden sie zu autobiografisch gefärbten, individuellen Erfahrungen. Dadurch entsteht 3. ein „emotionaler Körperzustand“, der äußerlich wahrnehmbar ist. Die emotionale Reaktion beeinflusst parallel dazu die Art und Leistungsfähigkeit von kognitiven Prozessen (vgl. S. 189-192).

In dieser Beschreibung dessen, was bei einem *Gefühl* passiert, hat Damasio *die bewusste Wahrnehmung* all der Veränderungen ausgeklammert – für das bewusste Erleben dieser Veränderungen nutzt er den Begriff der *Empfindung*. „Alle Gefühle rufen Empfindungen hervor, wenn wir wach und aufmerksam sind, aber nicht alle Empfindungen haben ihren Ursprung in Gefühlen.“ (S. 198) Letztere bezeichnet er als *Hintergrundempfindungen*. Empfindungen sind nach Damasio *Wahrnehmungen* dessen, was „von Augenblick zu

Augenblick“ in unserem Körper geschieht; sie ermöglichen einen „Ausblick“ auf die ständig wechselnde „Landschaft“, die unser Körper aktuell, in einer „online-Qualität“ (S. 199) unter dem Eindruck eines Gefühls annimmt. Ihr besonderer Wert liegt in eben dieser Frische.

Körperversänderungen sind äußerlich und innerlich wahrnehmbar, wir „können ihre Entfaltung sekunden- oder minutenlang beobachten. Dieser Prozess ständiger Zeugenschaft, die Erfahrung dessen, was Ihr Körper macht, während Ihnen Gedanken über bestimmte Inhalte durch den Kopf gehen, ist der Kern dessen, was ich eine Empfindung nenne. Besteht ein Gefühl aus einer Reihe von Veränderungen des Körperzustandes, verknüpft mit bestimmten Vorstellungsbildern, ... dann ist die Empfindung eines Gefühls im wesentlichen die Erfahrung solcher Veränderungen in Juxtaposition zu den Vorstellungsbildern, die den Zyklus in Gang gesetzt haben.“ (S. 200f) Das heißt, eine Empfindung beruht auf der *gleichzeitigen* Wahrnehmung vom Vorstellungsbild des Körpers im engeren Sinn, nachdem das Vorstellungsbild von „etwas anderem“ gebildet worden und präsent gehalten wird, wobei beide Vorstellungsbilder – neuronal gesehen – getrennt vorliegen. Es findet also eine „Kombination“ i.S. einer „Überlagerung“, aber keine „Vermischung“ statt (S. 201). So kann z.B. das Wesen von Traurigkeit oder Fröhlichkeit als kombinierte Wahrnehmung bestimmter Körperzustände und der mit ihnen in *Juxtaposition* befindlichen Gedanken begriffen werden; dabei verändert sich auch der Denkprozess im Hinblick auf dessen Stil und Effizienz. Bei negativen Körperzuständen werden die Vorstellungsbilder langsamer und weniger und der logische Prozess weniger wirksam.

Damasio differenziert *Empfindungsarten*, er unterscheidet 1. *Empfindungen zu grundlegenden Universalgefühlen* wie Glück, Traurigkeit, Wut, Ekel, Furcht. „Wenn der Körperzustand den Profilen eines dieser Gefühle entspricht, dann haben wir das Empfinden, glücklich, traurig ... zu sein.“ (S. 206) Beim Erleben dieser Empfindungen steigt unsere Aufmerksamkeit für die zugehörigen Körpersignale. 2. *Empfindungen von differenzierten Universalgefühlen* können als leichte Abwandlungen von 1. begriffen werden, von subjektiven Erfahrungen beeinflusst: feinere, komplizierte kognitive Inhalte überlagern sich mit modifizierten Körperzustandsprofilen z.B. zu Euphorie, Wehmut, Schüchternheit etc. 3. *Hintergrundempfindungen* stammen dagegen nicht aus Gefühlen, „sie sind ein Minimalist in Melodie und Rhythmus, das Empfinden des Lebens selbst, das Empfinden des Seins.“ (S. 207) Da sie weniger intensiv sind, werden sie auch nicht als besonders negativ oder positiv erlebt, sondern eher als Unbehagen oder Behagen, das wir nur flüchtig, wenn überhaupt, wahrnehmen. Wir können uns dieser Hintergrundempfindung aber jederzeit bewusst werden, wenn wir auf die Frage „Wie geht's?“ antworten wollen; sie ist „mit dem Körperzustand

verknüpft, der zwischen Gefühlen vorherrscht“ und nicht von Gefühlen erschüttert wird. Sie ist beharrlicher als eine "Stimmung“. Damasio behauptet gar, dass sich ohne Hintergrundempfindungen „das Zentrum der Selbstrepräsentation auflösen würde.“ (S. 208)

Die Analogien zu Focusing liegen auf der Hand: Damasio stellt fest, dass es keine „Gefühle“ ohne körperliche Entsprechungen gibt, dass Gefühle durch Gedanken ausgelöst werden und dass es zu „Empfindungen“ durch die Wechselwirkungen kommt, wenn die ausgelösten „Vorstellungsbilder“ (in jeder Sinnesmodalität möglich) der Gedanken und der körperlichen Gefühle *parallel* bewusst wahrgenommen werden. Was bei Damasio als Empfindungen und v.a. als Hintergrundempfindungen beschrieben wird, entspricht wohl dem Felt Sense, dessen Fülle impliziter Bedeutungen sich beim Focusing mit Hilfe bestimmter Vorgehensweisen wenigstens teilweise öffnen und erschließen lässt. Bildlich gesprochen, lässt sich die bei Damasio beschriebene Juxtaposition mit der erhöhten Position eines Linienrichters beim Tennis vergleichen, der die Spieler und das ganze Spiel mit seinem wechselvollen Hin und Her gleichzeitig im Blick hat – und der beim Focusing jeden „Punktgewinn“ als Felt Shift vergibt.

3.2 Die „Multiple-Code-Theory“ nach Bucci (2002)

Mit einem anderen Konzept von Begriffen und Vorstellungen nähert sich Bucci der Thematik, wie unser Bewusstsein Zugang zu unbewussten Vorgängen in uns erhalten kann. Als Psychoanalytikerin transformiert sie die Idee, dass sich unser psychisches System aus Teilsystemen aufbaue, angelehnt an Erkenntnisse der Hirnforschung wie von Damasio, sehr elegant: Danach werden Informationen von Menschen in zwei verschiedenen Arten von Codes wahrgenommen und verarbeitet, vor-symbolisch und symbolisch. Die vorsymbolische Form umfasse den körperlichen Bereich, die Welt der Körpergefühle, unterhalb der Bewusstseinschwelle; die symbolische Form unterscheide sich in eine symbolisch-verbale, die dem Bewusstsein über Worte und Begriffe zugänglich ist und in eine symbolisch-nonverbale, die Welt der Bilder und Vorstellungen. Von diesen drei Varianten der Informationsverarbeitung leiste die symbolisch-nonverbale die „Übersetzungsarbeit“ zwischen bewussten, kognitiven Prozessen und körperlichen, unterhalb der Bewusstseinschwelle. Die Qualität der Zusammenarbeit zwischen diesen drei Systemen in einem „referentiellen Prozess“ sei entscheidend für die seelische Gesundheit; psychische Krankheit habe ihre Ursache in der Unterbrechung in diesem konzertierten System, in dem „Bilder“ eine Schlüsselrolle spielen (vgl. Storch, 2009).

Mit verbalen Symbolen aus der Welt der Sprache kann man über die mit ihnen assoziierten „Vorstellungsbilder“ die Verbindung zu den nicht bewussten körperlichen Gefühlen herstellen; man kann sie, wie bei Damasio ausgeführt, wahrnehmen und „empfinden“ mit allem, was dazugehört und was sich aus der „Juxtaposition“ an Veränderungsschritten ergibt.

Bucci beschreibt mit dem „Dreiklang“ der Informationsverarbeitungs-codes die Bereiche, die im Focusing durch den Prozess der „stimmigen“ Symbolisierung berührt werden: Mit Hilfe eines Be-„Griffs“ kann sich ein Teil des Impliziten der bewussten Wahrnehmung explizit öffnen – und dort offen gehalten werden während eines permanenten Dialogs zwischen Körperveränderungen und Empfindungen, z.B. beim Befragen des Felt Sense.

Bucci weist der Welt der bewussten Symbole, z.B. den sprachlich vermittelten, die Welt der Bilder zu, die diesen nonverbal entsprechen. Es lässt sich leicht eine Analogie zu den „Vorstellungsbildern“ bei Damasio und den Arbeiten von Gendlin zur Wirkung der Symbolisierung herstellen. Verweist Bucci auf die „Übersetzungsarbeit“ der Bilder zwischen Begriffen und der vor-symbolischen Ebene des Körpers, betont Gendlin die Notwendigkeit eines ständigen, bewussten Erlebens im Hin und Her zwischen der Welt der Be-„Griffe“ und ihrer körperlichen Resonanz. Erneut zeigt sich, dass der Felt Sense mit seinem passenden Symbol-„Griff“ die „Tür“ zum Unbewussten offenhält, den Zugang zum Selbstsystem.

3.3 Implizite und explizite Motive bei Brunstein (2006)

Beim Focusing geht es – wie auch beim ZRM – u.a. um das Aufspüren und Auflösen von Problemen und Spannungen, die aus Zielkonflikten resultieren können; insbes. die Integration des (noch) nicht bewussten, impliziten „Wissens“ entscheidet über „stimmiges“ Verhalten.

Im Folgenden sollen mit Brunstein die wichtigsten Merkmale expliziter, bewusster Motive und impliziter Beweggründe dargestellt und auf ihre Wirkungen befragt werden.

Implizite Motive passen zu langfristigen, eher unbewussten, dem Selbstbild entsprechenden, intuitiven Verhaltenstrends; *explizite* Motive eher zu kurzfristig bewusstem, willentlich kontrolliertem Verhalten, am Selbstkonzept orientiert.

Auch bei den Anreizen unterscheiden sie sich: Implizite Motive sind aufgaben- und tätigkeitsbezogen, „intrinsisch“; explizite Motive finden sich bei sozial-evaluatorischen Anreizen, die sich z.B. im Wettbewerbsverhalten oder Streben nach sozialer Anerkennung zeigen.

Implizite und explizite Motive stammen aus unterschiedlichen Sozialisationserfahrungen: Implizite Motive entwickeln sich aus frühen affektiven, i.d.R. vorsprachlichen Lernerfahrungen; explizite Motive entwickeln sich erst später im Zusammenhang mit

sprachlich repräsentierten Selbstkonzepten. Bezogen auf Leistungsmotivation bedeuten implizite Motive dann: im Wettstreit mit sich selbst zu sein, eigenen, inneren Standards genügen - „wachsen wollen“; bei explizitem Motiv bedeutet das, im Wettstreit mit anderen sein entsprechend normativen Standards (vgl. S. 238-244).

Motive als *affektive Bedürfnisse* bekräftigen und verstärken zielführendes Verhalten, sie sind der „Motor“ des Verhaltens. Dabei kann die *Erwartungshaltung* für das Verhalten wichtiger werden als das Handlungsmotiv: Menschen mit Erfolgsoversicht vertrauen in ihre Kompetenzen, Misserfolgsorientierte nicht: sie schätzen ihre Fähigkeiten skeptisch ein. Die affektive Selbstbewertung wird von Erwartungsempfindungen beeinflusst.

Implizit Motivierte versuchen, einen unbefriedigenden Zustand in einen befriedigenden zu verändern, passend zum Selbstbild. Explizit Motivierte tun dies für kognitive Bedürfnisse, wenn es um den Aufbau bzw. Erhalt positiver Selbstkonzepte geht (vgl. S. 244-246).

Wenn also zwei so unterschiedliche Motivationssysteme existieren, stellen sich Fragen:

1. Welche Folgen haben ihre harmonische bzw. konfliktreiche Zusammenarbeit?
2. Wie können sie bei Konflikten aufeinander abgestimmt werden? (Vgl. S. 246f)

Kennzeichnend für ihre „Arbeitsteilung“ ist, dass implizite Motive energetisierende, explizite Motive lenkende Funktionen für die Verhaltensregulation haben; erstere beinhalten eher generalisierende Präferenzen, wo, wann und wie z.B. Ziele umgesetzt werden, letztere konkrete.

In Studien von Brunstein et al. zum emotionalen Wohlbefinden (vgl. S. 248) geht es um die Folgen, wenn Übereinstimmung zwischen impliziten Motiven einerseits und expliziten Lebenszielen andererseits bestehen – oder diese Übereinstimmung fehlt: Wenn Ziele zu den eigenen, impliziten Motiven passten, fiel das emotionale Wohlbefinden hoch aus. Ziele, die für die Befriedigung impliziter Motive ungeeignet oder konträr waren, führten zu einer Abnahme positiver *und* einer Zunahme negativer Affekte, auch wenn sie erfolgreich umgesetzt wurden. Bedürfnisinkongruente Ziele zu verwirklichen, erfordert ein erhöhtes Maß an Selbstkontrolle „und mentale Ressourcen, die sich ... rasch erschöpfen können. Willentliche Selbstkontrolle mag für adaptives Handeln unentbehrlich sein, kann aber bei dauerhaften Konflikten und Belastungen der Gesundheit abträglich sein (Kuhl, 2001).“ (S. 249)

Sehr unterschiedliche Wirkungen haben Motivationskonflikte bei sog. „handlungsorientierten“ und „lageorientierten“ Menschen (s. auch 3.4).

Handlungsorientierte verfolgen mit einem hohen Maß an Selbstbestimmung Ziele, die zu ihren impliziten Motiven passen. Sie verfügen über hohe *selbstregulatorische* Fertigkeiten. Sie haben die Fähigkeit, negative Emotionen, z.B. Frustrationen, rasch herunterzuregulieren, sie sind geradezu darauf spezialisiert. Dadurch kommen sie wieder in den Zustand der Entspannung, der ihnen den Zugriff zu ihren eigenen affektiven Präferenzen ermöglicht.

Lageorientierte verfolgen dagegen Ziele, die von ihren impliziten Motiven abweichen oder sogar direkt entgegenstehen. Das Herabregulieren negativer Gefühle gelingt ihnen schlecht, sie bleiben darin „hängen“. Negativer Affekt versperrt ihnen den Weg, ihre eigenen emotionalen Vorlieben zu erkennen. Sie laufen Gefahr, fremdbestimmt zu handeln, ihre erhöhte Selbstkontrolle kann zu einer Erschöpfung volitionaler Ressourcen führen (vgl. S. 249-251).

Es macht also Sinn, den Schatz der unbewussten, impliziten Motive mit bewussten, expliziten Zielen in Einklang zu bringen, um Selbstkongruenz und –Entwicklung zu fördern.

Nach Schultheiss und Brunstein sind *Zielimaginationen* ein geeignetes Mittel, um selbstregulatorisches Handeln zu fördern, um eine Übereinstimmung zwischen ausgewählten Zielen und impliziten Motiven zu sichern, bevor sich eine Person an ihr Ziel bindet. Zielimaginationen „simulieren den Handlungsablauf, sind reich an sensorischen Details und affektiven Empfindungen und orientieren sich an der unmittelbaren Erfahrung des eigenen (vorgestellten) Handelns (z.B. an den Gefühlen, die während des Handlungsvollzugs auftreten). ... Zielimaginationen (sind) eine *experientielle* [von experiencing, Anm. ES] ... Form der Informationsverarbeitung, die von der rationalen Verarbeitung symbolisch-sprachlicher Informationen abzugrenzen ist.“ (S. 250)

Ihre These, dass „implizite Motive erst dann auf die Bildung von Handlungsabsichten einwirken können, wenn ein erwogenes Ziel von seinem ursprünglich sprachlichen Format in ein *experientielles* Format übersetzt wird“ (ebd.) ist anschlussfähig an Bucci mit ihren Ausführungen zur „Übersetzungsarbeit“ durch „bildhafte“ Symbolisierungen aus allen Sinnesbereichen, und an Damasio mit seinen bewusstseinsfähigen „Empfindungen“, die aus zeitgleich wahrnehmbaren Veränderungen kognitiver und körperlicher Prozesse entstehen.

Brunsteins Darstellung der Zielimaginationen entspricht dem Vorgehen beim „experiencing“, wenn er die „unmittelbare Erfahrung“ des imaginierten Handelns als Werkzeug nutzt, um zu prüfen, was das Implizite dazu „meint“ und ob es zum expliziten Ziel wirklich „passt“. Auch Fantasiereisen seien zum Erforschen eigener Sehnsüchte und Wünsche und höherer Stimmigkeit zwischen ausgewählten Zielen und impliziten Motiven geeignet (vgl. S. 253).

Beim Focusing, dem Sonderfall des „experiencing“, wartet man achtsam und absichtslos, dass von innen heraus „zum Ganzen“ des Ziels der Felt Sense und passende Bilder / Symbole auftauchen; das respektvolle Befragen des Felt Sense kann dann zu wichtigen Erkenntnissen und „stimmigen“ Lösungen führen, spürbar an (entspannenden) Felt Shifts.

3.4 Individuelle Unterschiede in der Selbststeuerung bei Kuhl (2006)

Nach Kuhl sind Motive bedürfnisorientierte Selbststeuerungssysteme; motiviertes Handeln ist keineswegs nur von kognitiven Zielen abhängig, sondern auch von Affekten und Bedürfnissen, die vor und unterhalb der bewussten Wahrnehmung liegen. Bedürfnisse melden Ist-Sollwert-Diskrepanzen, deren Ausgleich Wohlbefinden fördert. Derartige Erfahrungen aus der Innen- und Außenwelt werden gespeichert und steuern zukünftiges Handeln.

Eine gesunde Entwicklung von affektiven und kognitiven Systemen ermöglicht persönliches Wachstum und Selbstbestimmung. Diese sind gekennzeichnet durch die Fähigkeit

- zum kraftvollen Affektwechsel nach einer Hemmungsphase,
- zur Selbstregulation bzw. freiwilligen Selbstkontrolle bei Willensprozessen,
- zur intelligenten und situativen Affektregulation, z.B. bei Stress und nach Misserfolg,
- zur Wahrnehmung und Beseitigung von Motivdiskrepanzen und grundsätzlich dazu,
- zum unbewussten Selbstsystem jederzeit einen offenen Zugang herstellen zu können.

Diese Zusammenhänge sollen jetzt ausführlicher dargestellt werden:

Die Vielfalt menschlichen Verhaltens basiert auf hochkomplexen kognitiven Strukturen, verbunden mit Lebenserfahrungen, die im autobiografischen Gedächtnis gespeichert sind als Netzwerke von bedürfnisrelevantem Wissen (aus den Bereichen Beziehung, Durchsetzungsvermögen/Macht und Leistung) und von Handlungsoptionen aus Tausenden von Erlebnissen. Wegen der riesigen Ausdehnung dieser Netzwerke ist der Zugang zu ihrem Wissen v.a. intuitiv, abhängig von entsprechender Selbstwahrnehmungsfähigkeit und nur z.T. verbal erfassbar. *Motive*, verstanden als solche Netzwerke, sie sind Teile des impliziten *Selbstsystems*. Weil es emotionale und somatosensorische Prozesse einbindet, weil es sich durch integrative und parallele Verarbeitung auszeichnet, bietet es eine geeignete Basis für die Überwachung und Koordination aller kognitiven und affektiven Prozesse, die ein selbstkongruentes Verhalten ermöglichen. „Dieser Zusammenhang zwischen dem Selbstsystem einer Person und ihren Motiven ist erst neuerdings theoretisch präzisierbar.“ (S. 307)

Wahrnehmbare somatosensorische Signale können dabei dem Selbstsystem als „Navigationshilfe“ bei der Suche und bei Entscheidungen dienen. Verfügt eine Person über

einen derartigen Zugang zum Selbstsystem, wird sie sich schneller von negativen Gefühlen erholen, weniger unter Stress leiden, leichter ihre intuitive Intelligenz nutzen.

Kuhl hat mit Hilfe der PSI-Theorie (2001) indirekte Indikatoren für nicht bewusste, handlungsleitende Affekte formuliert und überprüft. Negativer Affekt zeigt sich daran, dass er den Zugang zum Selbst und zu intuitiver Intelligenz erschwert – dessen Überwindung öffnet den Zugang aber wieder. Die Wirksamkeit negativen Affekts wird sichtbar, wenn keine kreativen oder sozial-integrativen Formen der Bedürfnisbefriedigung erkennbar sind, wenn es zu „Verengung“ bzw. rigidem Verhalten kommt nach dem Muster „entweder – oder“ (Macht) bzw. gnadenloser Konkurrenz (Leistung) oder zu einer Reduktion auf eine Nähe und Schutz gebenden Person (Beziehung). Positiver Affekt dagegen zeichnet sich aus durch Kreativität und Flexibilität bei der selbstmotivierten und selbstregulierten Umsetzung von Zielen und ihrer intrinsischen Motivation (Macht: pro-sozial, Leistung: „flow“, Beziehung: Begegnung) (vgl. Kuhl, 2006, S. 309f).

Entsprechende Unterschiede sind auch bei „Willenshandlungen“ anzutreffen, wenn das Verhalten nicht aus Gewohnheit, sondern willentlich gesteuert wird. Über den Willen verfügen wir a) bewusst, sprachnah, im Modus der *Selbstkontrolle*, aber auch in einem Modus, der b) weitgehend unbewusst, nicht sprachpflichtig als *Selbstregulation* funktioniert, „ die die vielen Informationen aus den internen Systemen (z.B. Gefühle, Überzeugungen, Werte, Bedürfnisse) und aus der (sozialen) Umwelt weitgehend simultan (parallel) verrechnet.“ (S. 312).

Selbstregulation, die integrative Form der Selbststeuerung, bildet aus einem Grundgefühl innerer Gelassenheit und Souveränität heraus Ziele, die eigene und fremde Bedürfnisse und Werte beachten und die die integrative Intelligenz der Motive mit einschließt, aber darüber hinausgeht; sie bündelt ganz „demokratisch“ möglichst viele „Stimmen“ zur Unterstützung ihres Vorhabens, das „Subjekt“ bestimmt das Handeln, selbstmotiviert, in positiver Verfassung und im Gefühl der Wahlfreiheit (vgl. dazu auch Storch, 2010).

Selbstkontrolle, die disziplinierte Form der Selbststeuerung, ist nötig, wenn das bewusste Ich sein Ziel gegen konkurrierende Alternativen durchsetzen will. Selbstkontrolle schaltet bei der Zielverfolgung alle nicht hilfreichen „Stimmen“ auf „stumm“; in einer Art „innerer Diktatur“ wird das Selbst zum „Objekt“ des Handelns und der disziplinierenden Maßnahmen, die v.a. nötig sind bei einer Diskrepanz zwischen bewussten Zielen und impliziten Motiven. Selbstkontrolle ist die klassische Form dessen, was wir als bewusst erlebbaren Willen bezeichnen können; sie passt besser zu negativer Verfassung, zum Gegensteuern von Ablenkung und Versuchung, sie ist geeignet, wenn das Ziel nur mit unangenehmen

Handlungen erreicht werden kann, auch pro-sozial, wenn eigene Vorlieben zurückgestellt werden müssen. Problematisch ist Selbstkontrolle dann, wenn sie dauerhaft die harmonische Art der Selbststeuerung unterdrückt, das kann sogar zu Einbußen in der selbstregulatorischen Effizienz führen, (z.B. sich mal selber belohnen bleibt dann wirkungslos); eine dauerhafte „Diktatur“ im Umgang mit sich selbst birgt sogar die Gefahr psychischer Erkrankung.

Wenn das angestrebte Ziel durch (freiwillige) Selbstkontrolle erfolgreich erreicht wird, tritt ein positiver Affekt ein.

Kuhl stellt fest, dass die Zufriedenheit und Wirksamkeit bei keiner dieser Formen höher ist, es komme vielmehr auf die Passung zwischen Stimmung, situativen Anforderungen und dispositionell bevorzugter Form der Selbststeuerung an (vgl. S. 311-313).

Aus ZRM-Sicht ist von besonderem Interesse die Frage, was bei Stress mit der Selbst- und Willenssteuerung passiert.

Selbstregulatorische Kompetenzen mit der Fähigkeit zur Selbstmotivierung und zur Selbstberuhigung und der Bereich der Selbstkontrolle, der Planen und Impulskontrolle beeinflusst, können – abhängig von individueller, erworbener „Stressempfindlichkeit“ – unter akutem und chronischem Stress abgeschaltet werden und eine Regression einleiten. Ob selbstregulatorische Kompetenzen auch unter Stress zur Verfügung stehen, ist letztlich abhängig von der *Fähigkeit zur Selbstregulation von Affekten* (vgl. S. 315).

Kuhl hat in den achtziger Jahren, um die Unterschiede in der *Affektkontrolle* zu untersuchen, das Konstrukt der *Handlungs- vs. Lageorientierung* eingeführt. Dabei geht es ihm um die Frage, ob und wie Menschen aus einem situativ nicht mehr angemessenen Gefühl *aussteigen* können, und um die erforderlichen Voraussetzungen für einen gelingenden *Affektwechsel*.

Lageorientierte verharren unter Stress in einer unerwünschten affektiven Lage, was sich z.B. „als ungewolltes Grübeln über ein nicht mehr zu änderndes aversives Erlebnis (Lageorientierung nach Misserfolg: LOM) oder als Verharren in umsetzungshemmenden Auswirkungen von Unentschiedenheit, Zögern oder Energielosigkeit (prospektive Lageorientierung: LOP) äußern kann (Kuhl, 1983).“ (S. 315) Die ersichtliche *Willenshemmung* entspricht der *Selbst-hemmung*, die eigene Präferenzen nicht mehr erkennt, die das Gespür für das Selbst und den Zugang zu ihm verloren hat.

Prospektiv Handlungsorientierten (HOP) dagegen gelingt eine *Willensbahnung*, die auch bei Schwierigkeiten den Ausstieg aus der Hemmung positiven Affekts schafft, um durch *Selbstmotivierung* die erforderliche positive Energie für die Umsetzung einer Handlungsabsicht, eines Ziels zu generieren. Handlungsorientierte nach Misserfolg (HOM) können auch bei schmerzlichen und Angst machenden Erlebnissen durch die Gegenregulation

der *Selbstberuhigung* und ohne sich verteidigen zu müssen, den negativen Affekt herabregulieren und so den Zugang zur Selbstwahrnehmung offen halten. Nach dem Motto „Hinsehen statt Wegschauen“ (S. 317) wird die sensible Wahrnehmung von Negativem und dessen aktive Bewältigung trainiert. Die dabei entstehenden neuen Erfahrungen werden ins Selbstsystem integriert, sie fördern das *Selbstwachstum*.

Viele Befunde zeigen, dass das Selbst im allgemeinen eine positive *Bewertung des Selbst* vermittelt – das gilt aber nicht für Lageorientierte. Die Hemmung ihres impliziten Selbstsystems leidet erwiesenermaßen unter einem affektregulatorischen Defizit, was sich an einer Zunahme negativer selbstreferenzieller Urteile zeigt.

Lageorientierte haben immer dann, wenn sie aus dem *Selbst* heraus handeln sollen, Schwierigkeiten: anders als HOPs nehmen LOPs positive Reize nur verzögert auf. In unangenehmen Situationen nehmen *Handlungsorientierte* wie mit einem Filter vorbewusst wahr, ob Informationen für ihr Selbst bedrohlich sind oder nicht – diese Aufmerksamkeit ermöglicht ggf. rasche Abwehr und Ausstieg; *Lageorientierten* fehlt dieses schnell arbeitende, das Selbst schützende Filtersystem; nach Kontrollverlust können LOMs nicht mehr aus dem negativen Affekt und den dadurch ausgelösten Grübeleien aussteigen – das, nicht Motivationsverlust, wird zur Ursache für ein generalisiertes Leistungsdefizit. Dann hilft auch kein gutes Zureden mehr – LOMs müssen erst die Fähigkeit zur Affektregulation entwickeln. Intensives Nachdenken über ausstehende Aufgaben führt bei HOPs und LOPs zu unterschiedlichem Verhalten: Nachdem das Intentionsgedächtnis (IG) und damit auch die „Hemmung positiven Affekts“ aktiviert ist, können HOPs mit Hilfe ihrer Selbstmotivierung starken positive Affekt generieren – und handeln, LOPs nicht: ihr Nachdenken erschwert die Umsetzung der Aufgabe, sie bleiben im gehemmten Affekt stecken, der nur von außen, z. B. durch Ermutigung überwunden wird.

Negativer Affekt behindert bei Lageorientierten dauerhaft den Selbstzugang, und so kommt es dazu, dass die Person „buchstäblich nicht weiß, was sie will: Ohne eine zumindest implizit aktivierte Repräsentation des Gewollten ... ist es nicht möglich, *ungewollte* Gedanken oder Gefühle überhaupt zu identifizieren, geschweige denn herauszufiltern und zu neutralisieren. Der mangelnde Selbstzugang erklärt auch das Verwechseln eigener und fremder Wünsche ... “ (S. 319 f). Es besteht die Gefahr der *Selbstinfiltration*, bei der sie diszipliniert fremde Ziele als „eigene“ übernehmen, sich daran dauerhaft gebunden fühlen und attraktive Alternativen nicht wahrnehmen. Kurz: negative emotionale Fixierungen behindern Zielrealisation und Selbstwachstum – sie benötigen einen Affektwechsel wie das Umlegen eines Schalters.

Ausgedrückt in der Terminologie von Kuhls PSI-Theorie, geht es bei der *Umsetzung von Handlungszielen* um die erfolgreiche Kommunikation (Interaktion) zwischen dem Absichts- bzw. Intentionsgedächtnis (IG) und dem intuitiven Verhaltenssteuerungssystem (IVS), die in dem Zeitraum stattfindet, wenn der anfangs gehemmte positive Affekt aufgehoben wird durch das Generieren positiven Affekts. Anders beim *Selbstwachstum*: da ist der Affektwechsel zu dem Zeitpunkt wichtig, wenn unerwartete, schmerzliche, ängstigende Einzelerfahrungen im Objekterkennungssystem (OES) als negative Affekte wahrgenommen und zugelassen werden und zugleich ein Kontakt, eine Interaktion zum Netzwerk aller persönlicher Erfahrungen, d.h. zum Selbst als Teil des Extensionsgedächtnisses (EG) hergestellt wird, der für die Bewältigung der schwierigen, neuen Erfahrung hilfreich sein kann. Dieser Kontakt zwischen linkshemisphärischer Objekterkennung im OES und rechtshemisphärischer Selbstwahrnehmung im EG wird zum Zeitpunkt des Affektwechsels vom negativen Affekt zur Gelassenheit ermöglicht, die den Zugang zum Selbstsystem bahnt (vgl. S. 328).

Wie können Lageorientierte herauskommen aus der Fixierung in negativen Affekten, die ihre Zielumsetzungen und ihr Selbstwachstum behindern – oder anders gefragt: Wie lernt man ggf. nachträglich die so wichtige Affektregulierung? „Affekte und Emotionen selbst zu regulieren, lernt man, wenn die Aktivierung des Selbst hinreichend oft mit der Erfahrung gekoppelt ist, dass der eigene Affekt durch Ermutigung bzw. Trost, die von Interaktionspartnern (z.B. Eltern, Freunden, Ehepartnern, Lehrern, Therapeuten) vermittelt werden, wirksam gegenreguliert wird („Systemkonditionierung“): Das Selbst kann ... nur dann mit den affektregulatorischen Prozessen ... verknüpft werden, wenn die Person ihre eigenen Gefühle ausdrückt und sich von der anderen Person verstanden fühlt (sonst wird das Selbst „abgeschaltet“ und kann nicht mit noch so wirksamen Ermutigungs- oder Beruhigungserfahrungen verknüpft werden).“ (S. 329) In diesem Zusammenhang spielt eine gute, tragfähige Beziehung in der Prozessbegleitung eine nicht zu unterschätzende Rolle: „Das Systemkonditionierungsmodell ermöglicht es, die Bedeutung der Beziehungsqualität für Erziehung und Therapie auch innerhalb von lerntheoretisch fundierten Therapieansätzen zu begründen ..., weil die für die Affektregulation notwendigen Konditionierungsprozesse nur funktionieren, wenn in irgend einer Entwicklungsphase hinreichend gute persönliche Beziehungen erlebt wurden: eine gute Beziehung ist nötig, um das Selbstsystem aktiviert zu halten.“ (S. 325)

Fazit: Kuhl hat an Handlungsorientierten entdeckt, was Gendlin an „erfolgreichen Klienten“ feststellte: wenn sie *Zugang zum Selbstsystem* haben, sind sie zum *Affektwechsel* fähig und können aus der Hemmung positiven Affekts resp. aus dem negativen Affekt aussteigen;

dadurch gelingen ihnen „stimmige“ Entscheidungen und Handlungen sowie kreative, lebendige Selbst-Entwicklungsprozesse. Focusing arbeitet in und mit diesem Selbstsystem.

Beide möchten, dass diejenigen, die diese Kompetenz nicht haben, das nachlernen können – mit der Systemkonditionierung oder Focusing.

Beide betonen, dass eine gute Beziehung eine wesentliche Voraussetzung für einen förderlichen Entwicklungsprozess ist. Das bestätigt auch die Forschung zu Focusing: dass Klienten besonders von Focusing profitieren, wenn sie vorausgehend gute Interaktionserfahrungen mit dem Therapeuten machten, sich akzeptiert fühlten, ihr Gegenüber als echt, vertrauenswürdig und kompetent erlebten (vgl. Sachse, 2003, S. 125f).

Im ZRM wird die Bedeutung der Beziehung durch das Beachten des Hebammenprinzips umgesetzt. Eine entsprechende innere Einstellung ist vor allem in der Zeit nach dem Training wichtig, wenn sich die Teilnehmenden – durch den „social-support“ in einer Art Selbsthilfe – weiterhin begleiten und dabei die eigenen Entwicklungs- und Wachstumsprozesse und die der anderen unterstützen und stärken.

Kuhl bemerkt, dass v.a. die Auseinandersetzung mit Problemen und negativen Gefühlen die Selbstentwicklung stärkt, dass z.B. nur die Personen, die auch ihren Schmerz und ihre Angst wahrnehmen, akzeptieren, bearbeiten und bewältigen und als neue Erfahrung integrieren, stressresistent und gelassen sind, mit leichtem Zugang zum Selbstsystem.

Beim Focusing können Klienten beim Umgang mit Problemen und unangenehmen Gefühlen erleben, wie wohltuend und entspannend der Prozess endet: Das geschieht mit einem *Felt Shift*, der das Fühlen, Denken, das Problem und einen selbst positiv verändert – und der wohl dem entspricht, was sich beim *Affektwechsel* ereignet, wenn der links- und rechtshemisphärische optimale Informationsaustausch mit dem Generieren des positiven Affekts bzw. dem Zugang zum Selbstsystem spürbar wird und starke, wohltuende Energie wieder fließt.

3.5. Der Beitrag von Focusing zum ZRM

Welchen Beitrag Focusing für das ZRM, v.a. zur wirkungsvollen Förderung der Selbst-Entwicklung leisten kann, soll abschließend betrachtet werden.

Dass kognitive Prozesse zur Verhaltensänderung nicht ausreichend sind, ist inzwischen weitgehend bekannt; notwendig hinzukommen muss eine Bezugnahme auf das unmittelbare Erleben (experiencing), auf das Selbstsystem.

Focusing als Sonderfall des experiencing wurde einst bei den seltenen Klienten entdeckt, die echte und nachhaltige Veränderungs- und Entwicklungsschritte machten: als ein intuitiver

Prozess in innerer Beziehung zu sich selbst, während sie z.B. an einem Thema arbeiteten. Damit möglichst viele Menschen sich erfolgreich verändern können, wenn sie es wollen, wurde Focusing lehr- und lernbar gemacht.

Das ZRM kann diese Methode, die den Selbstzugang öffnet und offen hält, vielfältig nutzen: Bewusst „Freiraum“ zu schaffen, wirkt unmittelbar stressreduzierend und ermöglicht, in eine angenehme Distanz zum Thema zu gehen, die eine „Außensicht“ frei gibt für neue Einsichten. Verlangsamten und genau werden, ebnet die Wahrnehmung für den Felt Sense. In der geduldigen Interaktion mit dem Selbstsystem, mit dem vagen, noch unklaren, aber körperlich spürbaren Gefühl, dem Felt Sense, und seiner passenden Symbolisierung, die z.B. als Wort, Bild oder Metapher *von dort* kommt, erschließt sich das Implizite mit all seiner Frische, mit dem bisher nicht Gedachten, nicht Gewussten, für das Bewusstsein. *Diese Interaktion mit dem Selbst bewirkt die Veränderung.* Auch dann, wenn man den Felt Sense befragt, muss man auf die „Antworten“ warten, die „von dort“ kommen – schnelle Worte und Bilder von außen können das Implizite, das „echte“ Gefühl wie ein scheues Tier verscheuchen.

Immer dann, wenn im ZRM somatische Marker als Filter, als grobe Vor-Entscheider ihre Arbeit leisten, kann der Klärungsprozess durch Focusing verfeinert und mit Energie aufgeladen werden, was das Selbstsystem durch die Bezugnahme auf das Implizite aktiv mit einbezieht: Anfangs bei der Auswahl des Bildes und den Assoziationen zum Bild beim Ideenkorbfverfahren, danach beim Feinschliff einer selbstkongruenten Zielformulierung, dann bei der Entscheidung für „stimmige“ Erinnerungshilfen, insbes. beim „passenden“ Embodiment, später bei „richtigen“ Wenn-Dann-Plänen, beim Malen der Ressourcen-Symbole und bei der abschließenden, den Entwicklungsprozess vertiefenden und schützenden Reflexion des gesamten Trainingsprozesses.

Der Hinweis auf den lohnenden Einsatz innerer Aufmerksamkeit, Zeit und Ruhe für die Sensibilisierung der Wahrnehmung körperlich spürbarer Resonanz während man denkt, spricht oder handelt, ist v.a. auch für die Zeit nach dem ZRM-Training wichtig, wenn die begonnenen Veränderungsprozesse – unterstützt durch den „social support“ – vertieft werden. Focusing trainiert die Intuition, ist gelebte Beziehung zum Selbst – das ZRM kann immer wieder dazu ermutigen, dieser feinen Selbstwahrnehmung, den „Empfindungen“ (Damasio) mehr und mehr zu vertrauen, ihren ganzen Reichtum wahrzunehmen; die vielfältigen Symbole auf allen Sinnesebenen für die „Übersetzungsarbeit“ zwischen Bewusstsein und der somatosensorischen Ebene (Bucci) zu nutzen und ihnen nachzuspüren; „Vorstellungsbilder“ unmittelbar zu erleben (Brunstein), um herauszufinden, ob unbewusste Bedürfnisse zu den bewussten Motiven und Zielen passen und schließlich um zu spüren, wie und wann aus dem

Selbstsystem starke, positive Energien für einen „Affektwechsel“ (Kuhl) kommen, die neue Handlungen resp. Veränderungsprozesse und Selbstwachstum gelingen lassen.

Anders als im ZRM arbeitet man beim Focusing mit jeder Empfindung, auch mit negativen. Der Focusingprozess integriert all das, was intensiv im unmittelbaren Erleben wahrgenommen, „entdeckt“ und begriffen werden kann, in das Selbstsystem. Das verändert die Grundhaltung eines Menschen – und dann können vielleicht die „nächst höheren Bedürfnisse“ (Maslow, 1954, nach Scheffer & Heckhausen, 2006, S. 59) durch anders motiviertes Handeln verwirklicht werden und den Selbst-Entwicklungsprozess weiter tragen.

Zusammenfassung

Focusing verdient es in Erinnerung gerufen und als Meta-Methode in das ZRM integriert zu werden. Es ist eine erprobte, gut erforschte und angenehme Methode für erfolgreiche Veränderungsprozesse, die Selbst-Entwicklung Schritt für Schritt gelingen lässt.

Focusing als Meta-Methode

- kann im ZRM praktisch genutzt werden durch vollständige oder teilweise Adaption von Personen mit Focusing-Hintergrund (Kap. 1)
- kann wie das ZRM angeleitet erlernt und anschließend in der Kleingruppe oder einzeln fortgeführt werden (Kap.1 und 2)
- ist anschlussfähig an theoretische Konzepte, die dem ZRM entsprechen (Kap. 3).

Die Anwendungsmöglichkeiten von Focusing als Meta-Methode sind schier unbegrenzt: überall, wo Kreativität und neue, frische, bisher „undenkbare“ Ideen beim Klären persönlicher Themen und beim Problemlösen hilfreich sind und wo es darum geht, im eigenen Tempo, Umfang und Tiefe persönliche Veränderungs- und Wachstumsschritte erfolgreich zu gehen. Focusing kann – wie dargelegt – unmittelbar und vielfältig im ZRM eingesetzt werden.

Als Methode bleibt Focusing einerseits unterhalb der ZRM-Ambitionen, indem es sich als alltäglich zu nutzendes „Werkzeug“ auch mal nur um „aktuelles“ Wohlergehen kümmert, andererseits geht es deutlich darüber hinaus, indem es ganze Selbst-Entwicklungsprozesse begleitet und Lebensprozesse auch dort, wo sie festgefahren sind, fortzuführen hilft.

Bezogen auf das ZRM ist die Frage von Interesse, ob v.a. „Lageorientierte“ (Brunstein/Kuhl), die an negativer Selbstbeurteilung zu erkennen sind, durch eine gezielte und behutsame focusing-orientierte Begleitung vor bzw. während des Trainings in ihrem Selbstzugang gefördert werden können – und ob und wie sich dadurch ihre Entwicklungsprozesse verbessern.

Literaturverzeichnis

- Achtziger, A. & Gollwitzer, P.M. (2006). Motivation und Volition im Handlungsverlauf. In Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (Hg.) *Motivation und Handeln*. 3. Aufl., S. 277-302. Springer: Heidelberg.
- Benz, S. (2003). *Ziele formulieren. Die Lösungs-orientierte Kurztherapie und das Zürcher Ressourcen Modell im Vergleich*. Proseminararbeit am Päd. Institut Universität Zürich.
- Bucci, W. (2002). The referential process, consciousness, and the sense of self. *Psychoanalytical Inquiry*, 22 (5), S. 776-793. In Storch, M. (2009): Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In Birgmeier, B. (Hg.) *Coachingwissen. Denn sie wissen nicht, was sie tun?* VS: Wiesbaden, S. 183-205.
- Brunstein, J. (2006). Implizite und explizite Motive. In Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (Hg.) *Motivation und Handeln*. 3. Aufl., S. 235-253. Springer: Heidelberg.
- Bundschuh-Müller, K. (2000). Focusing und Selbstsicherheit – Ein Netzwerk für die Seele knüpfen. In Feuerstein et al. (Hg.) *Focusing im Prozess. Ein Lesebuch*. S. 26-37. GwG: Köln.
- Damasio, A.R. (2004). *Descartes' Irrtum. Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn*. List: München. (amerik. Original 1994, deutsch erstmals 1995).
- de Shazer, S. (1989). *Der Dreh. Überraschende Wendungen und Lösungen in der Kurzzeittherapie*. Auer: Heidelberg.
- Feuerstein; H.-J. (2000). Erfülltes Leben – Eugene T. Gendlin und die Entwicklung des Focusing. In Feuerstein et al.(Hg.) *Focusing im Prozess. Ein Lesebuch*. S. 92-95. GwG: Köln.
- Feuerstein, H.-J. & Müller, D. (1998). Focusing: Die Idee und ihre Weiterführung. In Gendlin, E.T. (1998). *Focusing. Selbsthilfe bei der Lösung persönlicher Probleme*. S. 7-12. Rowohlt: Reinbek/Hamburg.
- Feuerstein, H.-J., Müller, D. & Weiser Cornell, A. (Hg.), (2000). *Focusing im Prozess. Ein Lesebuch*. GwG: Köln.

Gendlin, E.T. (1996). *Focusing-oriented psychotherapy: a manual of the experiential method*. Guilford: New York, deutsch (1998): *Focusing-orientierte Psychotherapie. Ein Handbuch der erlebensbezogenen Methode*. Pfeiffer: München.

Gendlin, E.T. (1998). *Focusing. Selbsthilfe bei der Lösung persönlicher Probleme*. Rowohlt: Reinbek/Hamburg. (amerik. Original 1978).

Gendlin, E.T. & Wiltschko (1999). *Focusing in der Praxis. Eine schulenübergreifende Methode für Psychotherapie und Alltag*. Pfeiffer bei Klett-Cotta: Stuttgart.

Grawe, K. (1998). *Psychologische Psychotherapie*. Hogrefe: Göttingen.

Heckhause, J. & Heckhausen, H. (2006). *Motivation und Handeln*. 3. Aufl. Springer: Heidelberg.

Hüther, G. (1997). *Biologie der Angst. Wie aus Stress Gefühle werden*. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen.

Hüther, G. (2001). *Bedienungsanleitung für ein menschliches Gehirn*. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen.

Krause, F. & Storch, M. (2006). Ressourcenorientiert coachen mit dem Zürcher Ressourcen Modell – ZRM. *Psychologie in Österreich* 26/1, S. 32-43.

Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit. Interaktionen psychischer Systeme*. Hogrefe: Göttingen.

Kuhl, J. (2006). Individuelle Unterschiede in der Selbststeuerung. In Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (Hg.). *Motivation und Handeln*. 3. Auflage, S. 303-330. Springer: Heidelberg.

Roth, G. (1996). *Das Gehirn und seine Wirklichkeit*. 2. Aufl. Suhrkamp: Frankfurt/M.

Roth, G. (2001). *Fühlen, Denken, Handeln. Wie das Gehirn unser Verhalten steuert*. Suhrkamp: Frankfurt/M.

Sachse, R. (2003). Forschung im Focusing. In Stumm et al. *Grundbegriffe der Personenzentrierten und Focusing-orientierten Psychotherapie und Beratung*. Pfeiffer bei Klett-Cotta: Stuttgart.

Scheffer, D. & Heckhausen, H. (2006). Eigenschaftstheorien der Motivation. In Heckhausen, J. & Heckhausen, H. (Hg.). *Motivation und Handeln*. 3. Auflage, S. 45-72. Springer: HD

Stierlin, H. (1994). *Ich und die anderen. Psychotherapie in einer sich wandelnden Gesellschaft*. Klett-Cotta: Stuttgart.

Storch, M. (2009). Motto-Ziele, S.M.A.R.T.-Ziele und Motivation. In Birgmeier, B. (Hg.) *Coachingwissen. Denn sie wissen nicht, was sie tun?* VS:Wiesbaden, S. 183-205.

Storch, M. (2010). *Machen Sie doch, was Sie wollen! Wie ein Strudelwurm den Weg zu Zufriedenheit und Freiheit zeigt*. Huber: Bern.

Storch, M., Cantieni, B., Hüther, G. & Tschacher, W. (2006). *Embodiment. Die Wechselwirkung von Körper und Psyche verstehen und nutzen*. Huber: Bern.

Storch, M. & Krause, F. (2007). *Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell*. 4. Aufl. Huber: Bern.

Stumm, G., Wiltschko, J. & Keil, W.W. (2003). *Grundbegriffe der Personzentrierten und Focusing-orientierten Psychotherapie und Beratung*. Pfeiffer bei Klett-Cotta: Stuttgart.

Wiltschko, J. (2003). Experiencing (S. 99-102), Experiential Psychotherapy (S. 103-106), Felt Sense (S. 115f), Focusing (S. 117-120), Sechs-Schritte-Modell (S. 275-277). In Stumm et al. *Grundbegriffe der Personzentrierten und Focusing-orientierten Psychotherapie und Beratung*. Pfeiffer bei Klett-Cotta: Stuttgart.