

Ihr Fernstudium

PSYCHOLOGISCHE BERATUNG

STUDIENHEFT 4
RESSOURCENORIENTIERTE BERATUNG

Autorin: Antje Limbach-Mayerhöfer | zertifizierte Dozentin in der Erwachsenenbildung
Herausgegeben von:



PRIVATAKADEMIE FÜR
PRAKTISCHE PSYCHOLOGIE

© 2024

Alle Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Autors reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

IMPRESSUM:

Entwicklung und Gestaltung: Oleg Haak.

Oberstraße 3, 47829 Krefeld

www.psychologie-zertifikat.de

Inhaltsverzeichnis

Lernorientierung.....	4
Einleitung.....	5
1 Die Grundlagen zur Ressourcenorientierung.....	7
1.1 Die Rolle der Ressourcen.....	7
1.2 Theorie und ein Blitzlicht zur Geschichte	10
1.3 Grundlegende Begrifflichkeiten und Abgrenzungen.....	16
1.4 Schwierigkeiten bei der Klärung des Ressourcenbegriffs.....	28
1.5 Ressourcenorientierung in der Praxis	32
2 Ressourcen richtig aktivieren – Potenziale hervorlocken	36
2.1 Die Motivation, sich an die Ressource heranzuwagen	37
2.2 Der ressourcenorientierte Blick als Haltung	37
2.3 Die Kunst, positive Informationen zu registrieren	38
2.4 Die Haltung kompetent nach außen transportieren	40
2.5 Rituale als hilfreiches Instrument.....	41
2.6 Verbundenheit fördern	42
2.7 Selbstwert verstehen, fördern und würdigen.....	42
2.8 Schwung in die Ressourcen bringen.....	44
2.9. Ressourcenaktivierung in der regulären Beratungspraxis	46
2.10 Der ressourcenorientierte Beratungsauftrag als komplexe Aufgabe	46
3 Nutzen und Schwierigkeiten – eine Gegenüberstellung	47
4 Schlussbetrachtung.....	49
5 Lösungen der Aufgaben zur Selbstüberprüfung.....	52
6 Verwendete Literatur.....	55

Lernorientierung

Nach Bearbeitung dieses Studienhefts sind Sie in der Lage,

- die Vielfalt und das Potenzial möglicher Ressourcen zu beschreiben;
- zu erklären, wie Ressourcenfindung funktioniert und welche stärkenden Methoden es gibt;
- mit verschiedenen grundlegenden Interventionstechniken zur Ressourcenaktivierung umzugehen;
- die eigenen Ressourcen zu identifizieren, die Sie in Ihrer Beratungsarbeit nutzen können.

Einleitung

Ihr künftiges Arbeitsfeld bringt es mit sich, dass Sie Ihre Klientinnen und Klienten in einer ganz speziellen Situation erleben. Als Psychologische Berater/innen kommen Sie mit Menschen in Kontakt, die Hilfe suchen, weil sie in einer Krise oder einer anderen Zwickmühle stecken, und das erste Gespräch wird sich häufig darum drehen, welches Defizit gerade Probleme macht. In diesem Studienheft gehen wir der Frage nach, inwiefern eine ressourcenorientierte Haltung und die entsprechende Technik der Intervention es Ihnen erlauben, auf diese Situation professionell zu antworten. Ressourcenorientierte Beratung ist darauf ausgerichtet, die Kraftquellen dieser hilfeschuchenden Personen zu identifizieren, sie verfügbar zu machen und sie wirksam zu sichern, damit diese Quellen auch langfristig erreichbar sind.

Gerade der ressourcenorientierte Ansatz in der Beratung scheint vor dem Hintergrund der vielen Veränderungen in der Gesellschaft äußerst attraktiv. Sie selbst werden kaum Schwierigkeiten haben, in Ihrem eigenen Leben Bereiche zu finden, die Sie aktuell beträchtlich fordern. Vielleicht stellen sie sich auch in eigener Sache schon längst die Frage, welche Möglichkeiten es gibt, eine ressourcenorientierte Haltung zu entwickeln. In ihrer Arbeit als Profi in der Beratung braucht das Ganze auch Methode. Was genau ist also ressourcenorientierte Beratung. Und was ist hier anders?

Sie werden sehen: Ressourcen sind vielfältiger Natur. Zum einen können wir dort alle Mittel und Fähigkeiten einordnen, über die wir persönlich verfügen können. Zum anderen umfassen sie aber auch all das, was wir tun, um unseren Alltag erfolgreich zu meistern: sämtliche guten Vorsätze, unser praktisches Geschick und unsere wohltuenden sozialen Beziehungen, also unser soziales Netzwerk.

Wie immer erhalten Sie im vorliegenden Heft zahlreiche theoretische Impulse, um das Konzept der Ressourcenorientierung zu erfassen und dazu einige Übungen, um dieses neue Wissen später selbstständig in die Praxis übertragen zu können. Und wie immer sind Sie eingeladen, Ihr Lerntagebuch zu nutzen, um sich Ihre eigenen Anliegen vor Augen zu führen und Ihre ersten Erfahrungen mit einer ressourcenorientierten Herangehensweise zu notieren. So können Sie jederzeit zu dieser Thematik zurückkehren und Ihren Fortschritt reflektieren.

Veränderungsprozesse bergen Chancen, neue und fruchtbare Erfahrungen zu machen. Heutzutage haben sie häufig etwas damit zu tun, dass dem Einzelnen mehr Eigenverantwortlichkeit abgefordert wird. Diese Prozesse können sehr anstrengend sein, zumal die Rahmenbedingungen immer wieder andere sind. Tradierte Konzepte wie die Familie, die „durch dick und dünn“ zusammenhält oder ein Arbeitsleben, das sicher in die Rente führt, schwinden. Oder sie wandeln sich so sehr, dass Menschen ihre Orientierung verlieren. Ständig sind neue

Aspekte zu bedenken. Moderne Menschen sind stets damit beschäftigt, die Faktoren und Umstände ihrer Lebenslage neu aufeinander abzustimmen. Das kostet Kraft und fordert innere Stärke. Hier setzt die ressourcenorientierte Beratung an, die ihren Fokus auf eben solche inneren Stärken, ein ganzheitliches Verständnis von Gesundheit und nutzbare äußere Kraftquellen legt.

Es ist wirklich wichtig, dieses im Blick zu behalten, wenn eine Person Sie aufsucht, um Unterstützung zu finden und Ihnen ihre Probleme vortragen. Vor dem Hintergrund stetiger Veränderungsprozesse bildet der ressourcenorientierte Beratungsansatz bewusst einen Gegenpol zu anderen eher defizitorientierten Modellen, wie sie klassisch in der klinischen Psychotherapie zu finden sind. Berater/innen, die ressourcenorientiert vorgehen möchten, blicken auf die persönlichen Stärken und das Wohlbefinden ihrer Klientel. Sie suchen gemeinsam mit der ratsuchenden Person nach der Chance in einer Krise und nach den Fähigkeiten, die damit verbundenen Probleme zu lösen.

Das vorliegende Studienheft informiert Sie über die Ursprünge und theoretischen Grundlagen der ressourcenorientierten Beratung. Ihre Kenntnisse einer konstruktiven, klaren Kommunikation und einer positiven Kontaktgestaltung werden verfeinert.

Zudem erfahren Sie Wissenswertes über die speziellen Einsatzgebiete der ressourcenorientierten Beratung – ein Paradebeispiel ist das professionelle Krisenmanagement – und darüber, wie Sie diesen Ansatz aktiv in Ihr Berufsfeld integrieren können.

Wir wünschen Ihnen eine produktive Lernzeit und viel Spaß!

Dr. phil. Marcus Klische, Pädagogische Leitung und Antje Limbach-Mayerhöfer, zertifizierte Dozentin in der Erwachsenenbildung

1 Die Grundlagen zur Ressourcenorientierung

In der Einleitung zu diesem Studienheft klingt bereits eines an: Dieses Modell ist aktuell ein wichtiger Ansatz. Gerade vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Strukturwandels stellt er eine besondere Chance bereit.

Alle Menschen unterliegen diesem Geschehen und viele haben gerade in der jüngeren Vergangenheit Krisen in ungewohnter Intensität erleben müssen. Daher kann es häufig zu schwierigen Gesprächssituationen kommen, die Sie als Berater/in souverän meistern müssen. Sie stehen dann vor der Aufgabe, sehr präzise die Verantwortlichkeiten im Hilfeprozess zu klären.

Dies erfordert eine genaue Kenntnis möglicher Ressourcen. Aber auch ethische Werte und positive Ziele, wie z. B. Respekt, Empathie, Empowerment, die Stärkung der eigenen Fähigkeiten und der Autonomie, sind gefragt, um ein helfendes Gespräch unter diesen Voraussetzungen wirksam zu gestalten.

In diesem Abschnitt Ihrer Fortbildung beschäftigt uns daher das Vorhaben, die Ressourcen ihrer Klientinnen und Klienten in die Gestaltung Ihrer Beratungsarbeit zu integrieren und dadurch eine andere Qualität ihrer Beratung zu schaffen. Die Durchführung dieses Konzepts in der Praxis der Psychologischen Beratung hat zur Konsequenz, dass die biografischen, subjektiven und objektiven Anforderungen und Möglichkeiten der individuellen Lebenssituation des jeweiligen Menschen zum Ausgangspunkt der professionellen Gesprächsführung des Handelns in der Beratung werden. Die Klientinnen und Klienten sind nun wesentlich am Gelingen dieser Arbeit beteiligt.

1.1 DIE ROLLE DER RESSOURCEN

Bereits in der Einleitung zu diesem Heft wurde festgestellt: Unsere heutige Zeit ist geprägt von Modernisierung, zunehmender Komplexität und zugleich von vielen kritischen Phänomenen in der persönlichen Lebensqualität und in der Wirtschaft. Und nicht mehr nur die ältere Bevölkerung trägt das Risiko der Armut oder Vereinsamung. Diese Befürchtungen betreffen zunehmend auch jüngere Menschen, die sich durch Entwicklungen wie die Corona-Pandemie oder neue politische Konflikte ausgebremst sehen.

Aus diesen Beobachtungen lässt sich ein Fazit ziehen, das die derzeitige Relevanz der Ressourcen unterstreicht:

Die Anforderungen im beruflichen wie im privaten Umfeld steigen stetig. Wir alle haben mit der Herausforderung zu tun, diesen bestmöglich gerecht zu werden.

Achten Sie von vornherein darauf!



Damit verknüpft ist die Aufgabe, eine förderliche Perspektive einzunehmen, um dieser Herausforderung mit Zuversicht begegnen zu können. Allgemein zeigt sich in der Gesellschaft jedoch weiterhin die Tendenz, eine defizitorientierte Sichtweise einzunehmen. Diese negative Fokussierung wird durch das Eintreten von persönlichen oder gesellschaftlichen Krisen noch verstärkt. Achten Sie einmal auf den Gebrauch von Attributen wie „hilflos“, „bedürftig“, „orientierungslos“, die in den Medien und auch in privaten Gesprächen genutzt werden, um die aktuelle Situation vieler Menschen zu beschreiben. Und auch losgelöst von jeder Katastrophe oder jedem anderen Dilemma ist es nach wie vor üblich, diese Ausdrücke zu verwenden, wenn die Sprache auf ältere Menschen oder solche mit einem Handicap kommt.

Wir haben aber auch die Möglichkeit, unseren Blick zu verändern – weg von der Belastung, hin zu den Möglichkeiten und den Fähigkeiten. Es gilt als wissenschaftlich gesichert, dass sich psychische Entwicklungsprozesse über die ganze Lebensspanne hinziehen können, natürlich in Abhängigkeit von den Umweltbedingungen, der Lebenslage und der Konstitution der Person selbst. Daher ist es auch für Sie als angehende Berater/innen naheliegend, sich in Ihrer künftigen Praxis gründlich mit dem Entwicklungspotenzial Ihrer Klientel zu beschäftigen und strategisch Ausschau nach den Ressourcen zu halten.

Sie legen eine gute Basis für diese Arbeit an, wenn Sie sich die spezifischen Lebenslagen und die sozialen Umfelder der Personen, die Ihren Rat suchen, eingehend betrachten. Sie werden im Folgenden erfahren, wie Sie diese Informationen, die Sie im Beratungsgespräch erhalten, angemessen verwerten, um den tatsächlichen Beratungsbedarf zu ermitteln und entsprechende Ziele zu formulieren. Parallel dazu sind Sie gefordert, sich Klarheit über Einstellungen, Werte und Handlungsmotivationen zu verschaffen, die sich aus den individuellen Standpunkten Ihrer Klientinnen und Klienten ergeben. Damit haben Sie Ihre wesentlichen Orientierungsgrößen für die Planung und Gestaltung einer ressourcenorientierten Beratung parat.

Von besonderer Tragweite ist daher der achtsame und stets ressourcenorientierte Dialog zwischen der Beraterin oder dem Berater und der Klientin oder dem Klienten.

Die Gesprächsführung in der Beratung ist eine zentrale Voraussetzung, damit beide Seiten aktiv an der Gestaltung des Beratungsprozesses beteiligt sind. Ihre Klientinnen oder Klienten können grundsätzlich aus allen Bereichen der Bevölkerung stammen. In der einschlägigen Literatur finden Sie reichlich Material zur Arbeit mit Jugendlichen oder Familien und Menschen mit Migrationshintergrund. Aber auch behinderte, alte sowie pflegebedürftige Menschen zehren von der Arbeit mit den Ressourcen. Das Bedürfnis, mithilfe der eigenen Fähigkeiten Herausforderungen zu meistern, zieht sich quer durch die Bevölkerung.

Es macht Sinn, dieser Beobachtung besondere Aufmerksamkeit zu widmen, wenn wir etwas vorgreifen und bereits an dieser Stelle eine primäre Aussage der ressourcenorientierten Arbeit formulieren:

(Wieder) zu entdecken, wozu man fähig ist und zu erfahren, wieviel an Kompetenz in der eigenen Person steckt, das verleiht Stärke und Autonomie!

Diese Aussage gewinnt vor dem Hintergrund der vielen akuten Probleme besondere Bedeutung. Gerade dann ist eine solche Ausrichtung eine Notwendigkeit, um den Alltag auch unter ungünstigen Umständen selbst bestimmt gestalten zu können.

Dies führt uns gleich zu folgender Frage: Wie kann eine solche konsequente Einbeziehung von sozialen Ressourcen und individuellen Kompetenzen in Ihre Beratungspraxis wirkungsvoll und nachhaltig gelingen?

Auf diese Frage mit verwertbaren Impulsen zu antworten, das ist das Ziel dieses Studienheftes. Im Hinblick auf die intensiven Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die wir alle erleben, soll die ressourcenorientierte Beratung als ein bedeutsames praxisrelevantes Modell vorgestellt werden. Im Einzelnen wird dazu nachfolgend vor allem auf den Ressourcenbegriff und einzelne spezifische Ressourcen eingegangen. Lassen Sie uns ein paar Punkte erörtern:

- Was ist darunter zu verstehen?
- Welche Ressourcen kennen wir?

- Welche bleiben uns auch unter Belastungen erhalten und welche praktischen Angebote können Sie als Berater*innen in dieser Hinsicht machen?

1.2 THEORIE UND EIN BLITZLICHT ZUR GESCHICHTE

Das frühe 20. Jahrhundert war eine Zeit interessanter Neuerungen im Denken und Forschen. Ein Bereich, in dem innovativ geforscht und gehandelt wurde, war die Reformpädagogik. In diesem Kontext entwickelte sich die Einstellung, Kinder und Jugendliche nicht länger im Kommandostil zu behandeln, sondern andere Methoden zu finden, um die jungen Menschen zu fördern. Nicht mehr nur das gesellschaftlich sanktionierte Wissen oder die allgemeingültigen Regeln und Normen sollten vermittelt werden. Auch eine freie Kreativität und ein Lernen nach individuellen Neigungen wurde angestrebt. Den Reformpädagogen und -pädagoginnen war daran gelegen, junge Menschen in ihrer Gesamtpersönlichkeit zu stärken. Dazu sollte gezielt mit herausfordernden Aufgaben gearbeitet werden, um innere Kräfte zu wecken und Potenziale sichtbar zu machen sowie diese individuell angemessen weiter auszubilden. Damit war der Grundstein für eine weitreichende Ressourcenorientierung im Unterricht gelegt.

Aktuell rückt dieser Ansatz wieder deutlich ins Zentrum der allgemeinen Aufmerksamkeit. Slogans wie „Stärken stärken“ oder vom „Fehlersuchen zum Schätze finden“, „Hinfallen und Aufstehen“ markieren diese Diskussion um einen Perspektivwechsel in der Erziehung und Bildung, aber auch darüber hinaus.

Es existieren viele Überlegungen, auf welche Weise Schülerinnen und Schülern übermittelt werden kann, dass sie mit all ihrem Wissen und ihren Fähigkeiten gewünscht und gefordert sind. Und auch im Arbeitsleben wächst die Bereitschaft anzuerkennen, dass derart geschätzte Auszubildende oder sonstige Mitglieder/innen eines Teams selbst zu Lieferantinnen und Lieferanten von Ressourcen werden können.

Wenn Sie aufmerksam waren, dann können Sie sich aus dem, was Sie wissen, Ihre **Definition der Beratung** erschließen:

INFO

Menschen, denen es gestattet ist, sich mit eigenen Beiträgen zu einem Projekt zu äußern und die dazu ausdrücklich ermuntert werden, speisen ihr Umfeld mit wertvollen Informationen und lernen dadurch, dass sie selbst am Vorgang des Lehrens und Lernens, des Kreierens und der aktiven Umsetzung beteiligt sind.

Wir wissen, dass positive Erfahrungen das Fundament für erfolgreiche Lernprozesse sind. Auch die persönliche Entwicklung ist letztlich ein solcher Lernprozess. In jeder Lebensphase kann der Erwerb von Kompetenzen und Fähigkeiten ein Thema sein, zumal aufgrund der zunehmenden Komplexität gesellschaftlicher Anforderungen, die uns täglich herausfordert. Insofern kommt hier auch der Begriff des „lebenslangen Lernens“, den Sie sicher schon einmal gehört oder gelesen haben, ins Spiel. In Bildungseinrichtungen setzt die Ressourcenorientierung ein bestimmtes pädagogisches Ziel. Lernende (junge) Menschen sollen darin bestärkt werden, ihr Selbstbewusstsein und ihre Fähigkeit zur Selbstreflexion auszubilden. Dies geschieht im Wesentlichen durch einen Blick auf das bereits vorhandene Wissen und Können. Eine ressourcenorientierte Perspektive richtet den Blick so ein, dass ein kompetentes Individuum zu sehen ist und stellt das, was diese Person gut kann, ausdrücklich in den Fokus.

Mittlerweile ist eine ressourcen- und lösungsorientierte Haltung in vielen Bildungsinstitutionen ein ausgewiesenes Merkmal für die Qualität der dort geleisteten pädagogischen Arbeit.

Menschen, denen es gestattet ist, sich mit eigenen Beiträgen zu einem Projekt zu äußern und die dazu ausdrücklich ermuntert werden, speisen ihr Umfeld mit wertvollen Informationen und lernen dadurch, dass sie selbst am Vorgang des Lehrens und Lernens, des Kreierens und der aktiven Umsetzung beteiligt sind.

Im beruflichen Umfeld vieler Branchen können Trainings und Programme absolviert werden, die der Intention folgen, die Teilnehmer/innen als Einzelperson und im Team zu stärken. Jede und jeder soll die Gelegenheit bekommen, passende Ressourcen zu entdecken, um so zu individuellen Lösungen für Fragen des Arbeitsalltags zu gelangen.

In anderen Lebensbereichen und weiteren Disziplinen der Wissenschaft konnten die Ideen zur Ressourcenorientierung im Laufe der Zeit ebenfalls ihre Relevanz beweisen.

So kam es in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts auch in der Psychologie zu einem deutlichen Paradigmenwechsel¹ von der Defizit- hin zur Ressourcenorientierung.²

In den 70-er Jahren hielt das Empowerment-Konzept in der psychologisch-sozialen Arbeit und Begleitung Einzug. Dieses Konzept, das später noch etwas detaillierter zur Sprache kommen soll, kennzeichnet einen energischen Perspektivwechsel, denn es verlangte eine tiefgreifende Änderung in der Haltung der pädagogischen und psychologischen Fachkräfte. Sie sollten ihre Fokussierung auf die Schwächen und Abhängigkeiten der Klientinnen und Klienten aufgeben und sie ersetzen durch eine stärkere Beachtung ihrer Ressourcen.³ Die Vertreter*innen des Empowerment-Konzeptes erhofften sich von dieser veränderten Herangehensweise in der professionellen Unterstützung mehr Selbstbestimmung und Autonomie auch für Menschen, die in benachteiligten oder krisenhaften Lebenssituationen stecken.

Der amerikanische Psychotherapeut Steve De Shazer, den Sie aus dem vorherigen Studienheft 3 kennen und seine Kollegin Insoo Kim Berg wagten mit ihrem lösungsorientierten Ansatz die völlige Abkehr vom Problem an sich. Sie gingen davon aus, dass es nicht unbedingt nötig sei, über die Ursache eines Problems Bescheid zu wissen, um eine Lösung herbeizuführen. Im Grunde haben Sie mit den Ausführungen zur lösungsorientierten Beratung bereits einen ersten Einblick in die Relevanz der Ressourcen erhalten. Sie haben in ersten beispielhaften Übungen gelernt, was es bedeutet, den Problemfokus aufzugeben und den Schwerpunkt auf die Aktivierung der Fähigkeiten der Klientinnen und Klienten zu legen, um so die Erarbeitung neuer Lösungsstrategien zur Zielerreichung voranzubringen.

¹ Denken Sie gerade über den Begriff der *Paradigmen* nach? Darunter sind solche Verfahrensweisen, Denkmodelle und Normen zu verstehen, die bei Forscherinnen und Forschern zu einem bestimmten Zeitpunkt allgemeine Anerkennung finden. Solange diese Anerkennung dauert, sprechen wir auch von geltenden Paradigmen. Diese bilden die Basis der wissenschaftlichen Forschung. Folglich werden bei einem *Paradigmenwechsel* überholte Denkweisen oder alte methodische Überlegungen aufgegeben. Anhand neuer Fragestellungen und Begrifflichkeiten ändert sich die Grundlage der wissenschaftlichen Arbeit.

² vgl. dazu Tietze, Wolfgang & Viernickel, Susanne, Pädagogische Qualität in Tageseinrichtungen für Kinder, 2006

³ vgl. dazu Herriger, Norbert, Empowerment in der Sozialen Arbeit, 2006

Spätestens seit den 1990er Jahren hat die Ressourcenperspektive in der Psychologie eine solide Position. In der Psychotherapie wurde den überkommenen und in der Hauptsache diagnostisch orientierten Wirkprinzipien (Problembewältigung und Analyse der Motivation) mit der Ressourcenperspektive ein weiterer elementarer Wirkmechanismus an die Seite gegeben.⁴

Zwei Jahrzehnte später betont der deutsche Psychotherapeut Klaus Grawe⁵ ebenfalls diesen Aspekt im Rahmen seiner eigenen Forschung zu Beratung und Therapie.⁶



Wiederholungsfrage № 1:

Rekapitulieren Sie, was Sie aus Studienheft 2 zu der Arbeit und Forschung von Steve De Shazer und Insoo Kim Berg wissen. Wie ist der lösungsorientierte Ansatz in der Beratung mit der Ressourcenorientierung verbunden? Was meinen Sie dazu?

Zusammenfassend wird deutlich, dass in den wissenschaftlichen Disziplinen der Pädagogik und Psychologie eine klare Hinwendung zu Ressourcen, Stärken und Fähigkeiten von Menschen erkennbar ist.

In der Praxis äußert sich eine solche Umorientierung darin, dass eine Beratung sich durchgängig dem Aufdecken und Aktivieren von Ressourcen widmet, die dem jeweiligen konkreten Beratungsziel dienlich sind – im Gegensatz zur Analyse von Defiziten (Fehlern, Mängeln etc.). Wenn Sie Ihr Wissen zur lösungsorientierten Beratungsform rekapitulieren, dann verstehen Sie sogleich, dass es gilt, mehr von dem zu tun, was gut läuft und weniger von dem, was schlecht läuft. Ihnen ist das *Reframing* geläufig, als ein gezielter kommunikativer Prozess, innerhalb dessen sich Erfahrungen, Handlungen und Hindernisse

⁴ vgl. Grawe, Klaus Psychologische Therapie, 1998; Grawe, Klaus, Neuropsychotherapie, 2004

⁵ vgl. ebenda

⁶ vgl. ebenda

positiv in starke Seiten umdeuten lassen. Verändern wir im gegebenen Kontext die Terminologie nur ein wenig:

Aus einem Defizit oder Mangel wird eine Kraft- und Energiequelle, eine Lösungskompetenz, eine neue Vision, ein gangbarer Weg und eine Ressource, weil der Aspekt um den es geht, in einen anderen Kontext (*frame*, engl. „Rahmen“) gestellt wird.

Im Sinne des Konstruktivismus ist dies durchaus nachvollziehbar. Nach dieser Auffassung gibt erst unsere Art und Weise, Dinge oder Angelegenheiten zu beschreiben, diesen eine Bedeutung. Da diese Beschreibungen immer subjektiv getönt sind, kann die Wirklichkeit keine feste Größe, sondern sie muss veränderlich sein.

Merken Sie etwas? Sie haben als Berater/in eine eigene Wahrheit, wie auch die Autorin dieses Textes sich im wahrsten Sinne des Wortes eine eigene Wirklichkeit formuliert.



Je nach Kontext und Situation verändert sich diese für Sie und für jedes andere Individuum. Daraus folgt: Die Realität, in deren Licht sich Personen und Systeme auf eine bestimmte Art präsentieren, kann gewandelt werden – nämlich durch die Nutzung von Ressourcen, die dann „zum Greifen nah“ sind, wenn wir scheinbare Hindernisse und Mängel in diese Richtung umdeuten.



Kleine Selbstreflexion: Worauf liegt Ihr Fokus?

Eine persönliche Frage: Wie gut sind Sie darin, sich auf positive Informationen einzustellen? Unter welchen Bedingungen gelingt Ihnen dies besonders gut? Wenn Sie Zeit und Lust haben, beobachten Sie sich in dieser Hinsicht selbst – für ein paar Stunden oder vielleicht auch nur 60 Minuten lang.

Seien Sie aufrichtig sich selbst gegenüber und halten Sie Ihre Erkenntnisse gerne in Ihrem Lerntagebuch fest.

Eine in dieser Hinsicht unkompliziert zu erfassende Ressource ist der menschliche Körper. Die sogenannte Körperpsychotherapie ist darauf angelegt, das bewusste Erleben von Körperempfindungen zu ermöglichen und so das Bewusstsein tiefer im Körper zu verankern. Im *Focusing* (dazu mehr in Studienbrief 13) bezeichnet ein „Felt Sense“ (engl.), eine körperlich spürbare Empfindung, dieses Phänomen, das durch Eugene T. Gendlin in die psychotherapeutische Arbeit einbezogen wurde.

Mittlerweile existieren viele Formen einer Psychotherapie, die den Körper in den Umgang mit Gedanken und Gefühlen einbezieht. Allgemein haben sich ressourcenorientierte Impulse aus der Gestalttherapie, der Tanz- oder Musiktherapie auch innerhalb verschiedener Methoden zur persönlichen Entwicklung bewährt.

Ein bekanntes Beispiel der intensiven Auseinandersetzung mit Ressourcen zur persönlichen Stärkung ist das **Zürcher Ressourcen Modell**.⁷

Auch über das systemische Arbeiten werden Sie in Ihrer Ausbildung noch erfahren, was für Sie von Wichtigkeit ist. Hier soll der Hinweis genügen, dass die Ressourcenorientierung in den verschiedenen systemischen Settings (Beratungen, Coachings, Prozessbegleitungen, Supervisionen, Organisations- und Personalentwicklungen) einen hohen Stellenwert besitzt.

Potenzielle Ressourcen sind auch im Zusammenhang mit unseren Aufenthalten in der virtuellen Welt zu entdecken. Wir finden im Internet eine Menge an Informationen (Datenbanken, Lexika), die uns helfen können und wir haben die Gelegenheit, weitreichend und nahezu weltweit zu „netzwerken“. Wir können andere Menschen für unsere Belange interessieren und im Rahmen von Foren und Chats Antworten auf unsere Fragen finden oder uns mit Anregungen versorgen lassen. Ganze Communitys sind auf dieser stabilen Gegenseitigkeit gegründet.

Auch Einzelpersonen können durch Ihre Präsenz im Web deutlich sichtbarer werden und als Ressource auftreten, die tatsächlich genutzt wird. Diese vielfältige virtuelle Kooperation profitiert von der relativ leicht machbaren Offenlegung von Ressourcen (individuelle Homepage, Blog etc.) im Netz.

⁷ Zu dem in den 1990-er Jahren entwickelten Zürcher Modell gibt es reichlich Quellen. Recherchieren Sie gerne selbst dazu.



Wiederholungsfrage № 2:

Fassen Sie die wichtigsten Informationen zum historischen Hintergrund der Ressourcenorientierung zusammen. Wenn Sie möchten, recherchieren Sie weiter.

Nach dieser Passage durch die wichtigsten geschichtlichen Entwicklungsschritte der Ressourcenorientierung folgt nun eine Einführung in die Theorie ihrer relevanten Aspekte.

Dazu müssen Sie sich erst einmal einen Überblick verschaffen, mit welchen Begrifflichkeiten Sie es im Einzelnen zu tun haben und wie diese voneinander zu unterscheiden sind. Ressourcen lassen sich auf verschiedene Weise kategorisieren und im konkreten Fall bieten sich unterschiedliche Herangehensweisen an, um sie zu identifizieren. Ihre professionelle Haltung als Berater*in zu diesem Thema wird ebenso zu besprechen sein wie mögliche Maßnahmen zur Ressourcenaktivierung.

Abschließend erhalten Sie noch ein paar wichtige Informationen zum praktischen Nutzen der Ressourcenorientierung und der Schwierigkeiten, die sich ergeben können.

1.3 GRUNDLEGENDE BEGRIFFLICHKEITEN UND ABGRENZUNGEN

Ganz allgemein hat eine Ressourcenorientierung stets zum Ziel, neuen Ideen und Methoden Raum zu verschaffen, sie konsequent in einen Prozess einzubauen und im weiteren Verlauf regelmäßig zu reflektieren.

Bestimmten Verfahrensweisen der Arbeits- und Organisationspsychologie verleiht Ressourcenorientierung eine besondere Qualität und sie wird auch im betriebswirtschaftlichen Kontext aufgegriffen. Betriebswirtschaftliche Strategien können so aufgebaut werden, dass sie sich an wichtigen Ressourcen orientieren.

Was das Feld Ihrer künftigen beraterischen Tätigkeit anbelangt, so können Sie zur ersten Sichtung heranziehen, was oben zu der Geschichte der Ressourcenorientierung innerhalb der Psychotherapie gesagt wurde: Sie haben die Absicht, im Gespräch der Klientin oder dem Klienten solche Stärken und Quellen von Kraft und Wohlbefinden deutlich vor Augen zu führen, die für sie

oder ihn erreichbar sind. Dazu gehört aber auch die Kehrseite dieser Bemühungen im beraterischen Alltag. Auf dieser anderen Seite der Medaille zeigen sich die Schwierigkeiten bei dem Bemühen, die allgemein kultivierte Tendenz zum Blick auf die Defizite aufzubrechen und gemeinsam mit der ratsuchenden Person nach Alternativen zu forschen, die genügend konkret sind und zudem einen hohen Wirkungsgrad aufweisen.

Ressourcen brauchen Umsetzbarkeit!



Wenn nun ein paar Definitionen und Kriterien genannt werden, dann mutet dies zunächst einmal eingängig und unkompliziert an. In der Praxis sieht es jedoch durchaus anders aus, solange Ihnen die Übung für den ressourcenorientierten »Dreh« im Blick auf Ihre Klientel noch fehlt. Die Einstimmung auf diese Sichtweise fällt häufig nicht leicht, da sie auf verschiedenen Ebenen eine vielschichtige Veränderung bedeuten kann.

Bereits die Einnahme einer zuverlässig »ressourcenorientierten inneren und äußeren Haltung« ist eine Hürde, die Sie in Ihrer Arbeit mit Menschen nehmen müssen, um ihnen effektiv Ressourcen zuzusprechen. Denn in Ihnen selbst muss dazu das notwendige Grundvertrauen in das Entwicklungspotenzial der Menschen herrschen, die Sie aufsuchen, um mit Ihrer Hilfe für sich Lösungen zu entwickeln.

Doch nun geht es zunächst einmal an den Kern der Sache: Was steckt wirklich hinter dem Begriff der Ressource?

Der Begriff **RESSOURCE** wird häufig als diffus oder vage wahrgenommen⁸. Bemühen wir uns also, dieser Bezeichnung etwas Profil zu verleihen.

Um sich dem Begriff der Ressource umfassend anzunähern, gibt es ganz verschiedene Wege. Der Duden deutet die »Ressource« als ein „Hilfsmittel zur Bewältigung einer Aufgabe“. Etymologisch stammt der Begriff „Ressource“ vom französischen Wort „la ressource“, das wir im Deutschen als „Mittel“ oder »die Quelle« übersetzen können. Im lateinischen Ursprung „resurgere“ steckt das

⁸ vgl. Nestmann, Frank, Beratung als Ressourcenförderung, 1997 (S. 23f); Willutzki, Ulrike, Ressourcen: Einige Bemerkungen zur Begriffsklärung, 2003 (S. 91); Schubert, Alban und Knecht, Franz-Christian, Ressourcen im Sozialstaat und in der Sozialen Arbeit, 2012 (S. 15); Herriger, Norbert, Empowerment in der Sozialen Arbeit, 2014 (S. 94)

Wort „hervorquellen“. Beide Herleitungen lassen bereits wortwörtlich vermuten, warum Ressourcen gerade im Bereich der psychosozialen Arbeit einen so hohen Stellenwert genießen. Im Idealfall können sie aus dem Menschen selbst »hervorquellen« und ihnen somit bei der Lösung bestimmter Herausforderungen in ihrem Leben behilflich sein.

Im heutigen Begriffsverständnis und so kurz wie einfach formuliert sind Ressourcen sämtliche Fähigkeiten, die durch innere Prozesse einer einzelnen Person oder eines Systems entwickelt wurden, um das Überleben zu ermöglichen, Sicherheit zu gewährleisten und konstruktive Lösungen für existente Probleme zu finden.

Doch diese erste Beschreibung ist nach wie vor sehr unverbindlich gehalten. Wir können diese verschwommene Definition ausweiten, indem wir einen zwischenmenschlichen Aspekt mit einfließen lassen. Dann sind Ressourcen alles, worauf sich ein Mensch psychisch und sozial in seinen Beziehungen stützen kann, um mit Anforderungen erfolgreich umzugehen.

Großzügig ausgelegt können Sie sich unter der Quelle, aus der ein Mensch demnach schöpfen kann, einen Pool aus Fähigkeiten, Stärken und Erfahrungen vorstellen. Einige sind angeboren, andere eignen wir uns im Laufe des Lebens an.

Und dann sind da noch die konkreten, eher außergewöhnlichen Erlebnisse, die in diesen Pool mit hineinfließen. Teilweise erfahren wir unsere Kraftquellen unmittelbar und verbuchen einen persönlichen Erfolg. Doch auch Fehlschläge hinterlassen ihre Spuren. Können wir diese unangenehmen Situationen im Ergebnis gesund bewältigen, nähern wir uns unseren Ressourcen auf indirektem Wege. Sie können sicherlich aus eigener Erfahrung davon berichten, wie es Ihnen gelungen ist, in der Rückschau positive Aspekte überwiegen zu lassen und ein solches negatives Erlebnis zu kompensieren. Eventuell konnte es sogar vollständig in Vergessenheit geraten.

INFO

Im Grunde reflektiert diese Beschreibung die Idee einer gelungenen Psychosozialen Beratung, wie wir sie im Kontext der Sozialen Arbeit finden können. Soziale Arbeit ist an der Lebenswelt der Klientinnen und Klienten interessiert und orientiert.

Unsere individuellen Ressourcen verhelfen uns dazu, uns aktiv am Leben zu beteiligen. Wir erreichen Gefühle größerer Sicherheit. Und die Art und Weise, wie wir unsere Kontakte knüpfen, verändert sich. Wir können uns selbst erheben und an den Situationen in unserem Leben wachsen.

Übertragen wir diesen Gedanken in unseren thematischen Kontext, dann führt dies zu folgendem logischem Schluss: Wenn die Psychologische Beraterin / der Psychologische Berater bei einer Klientin oder einem Klienten nach Ressourcen sucht, dann sind all jene Elemente gefordert, die eine Person benötigt, um ein zufriedenstellendes, gutes Leben zu führen. Sollten Probleme oder irgendwelche Hindernisse auftauchen, bieten diese Elemente eine gute Basis, um mit diesen Störungen zurechtzukommen. Eine wichtige Erkenntnis:

**Ressourcen gewährleisten eine gute Lebensbasis.
Sie sind der Ausgangspunkt für stabilisierende Maßnahmen.**

Eine solche lebensweltliche Orientierung, wie wir sie auch bereits in Studienheft 2 im Rahmen der Beratungsgrundlagen eingeführt haben, dürfte sich in der Praxis bewähren und diejenige professionelle Haltung begründen, welche der Vielfältigkeit der Ressourcen angemessen ist.

Damit wird auch der Begriff Ressource etwas greifbarer, denn ein solcher Ansatz der ressourcenorientierten Beratung erinnert an das Konzept der Salutogenese und an die Idee des Empowerments. Nehmen wir uns also die Zeit und den Raum, diese beiden Ansätze näher zu betrachten.

Das Modell der *Salutogenese* (salus [lat.] = Gesundheit; genese [griech.] = Entstehung) förderte im Zuge der 70-er Jahre einen weltumspannenden Perspektivwechsel in den Disziplinen der Gesundheitswissenschaften. Da dieses Modell nicht mehr vorrangig nach der Entstehung von Krankheiten fragt, wie es die Pathogenese tut (pathos [griech.] = Leiden, genese [griech.] = Entstehung, Ursprung), sondern nach der Entstehung von (psychischer) Gesundheit, forcierte es eine verstärkte Ressourcenorientierung. Das Modell der Salutogenese konzentriert sich ausdrücklich auf die gesunderhaltenden Faktoren und deren Förderung durch Prävention, während die Pathogenese herausstellt, welche Faktoren es zu vermeiden gilt.

Es gibt viele Untersuchungen dazu, wie entscheidend es ist, durch welche Faktoren das Verlangen nach Freude im Leben und spürbare Selbstbetätigung gestillt wird. Nach dem Ansatz der Salutogenese wäre hier gezielt nach Ressourcen und Besonderheiten zu fänden, die dieses auf eine verträgliche Weise leisten können. Natürlich können wir reichlich Süßwaren und Fast Food

verzehren, wenn es uns Freude macht. Passendere Ressourcen wären jedoch der Genuss einer wertschätzenden Kommunikation, das Gehaltenwerden in einem funktionierenden sozialen Netz und das Training spezifischer persönlicher Fähigkeiten.

Dieser Ansatz der Salutogenese ist dem der Resilienz sehr ähnlich, da sich beide durch eine ressourcenorientierte Denk- und Verhaltensweise auszeichnen.



Begründet wurde das Konzept der Salutogenese durch AARON ANTONOWSKY als das Resultat einer Studie mit Frauen, die in Zentraleuropa geboren und während der Zeit des zweiten Weltkrieges teilweise in deutschen Konzentrationslagern interniert waren. Antonovsky registrierte, dass es um die psychische Gesundheit der Frauen, die dieses Trauma erleben mussten, ganz unterschiedlich bestellt war. Zu einem Drittel zeigten diese Frauen trotz dieser grausamen Erfahrung sogar eine stabile, gesunde psychische Befindlichkeit.⁹

Diese Feststellung brachte Antonovsky dazu, sich von der bis dahin in der Medizin üblichen pathogenetischen Sichtweise zu distanzieren und die bereits oben erwähnte Frage zu formulieren: Was erhält den Menschen gesund?

Dabei ist unsere Gesundheit nach Antonovsky kein absoluter Sachverhalt, sondern eine störanfällige Dynamik, auf die wir immer wieder ausgleichend und stärkend einwirken müssen.¹⁰ Die Ideen der Pathogenese und der Salutogenese können auch als Ergänzungen zueinander verstanden werden. Denn Gesundheit ist nach Antonovsky auch nicht ausschließlich als Abwesenheit von Krankheit zu verstehen:

Ein Mensch, den wir als krank bezeichnen würden, trägt nach diesem Verständnis immer noch gesunde Elemente in sich, die er aktivieren kann. Ebenso soll gelten: Ist ein Menschen gesund, kann er dennoch stets kranke Anteile in sich haben.

Halten wir fest: Das Modell der Salutogenese fußt auf der Annahme, dass Widerstandsressourcen existieren, welche die Bewältigung von störenden Reizen und der dadurch hervorgerufenen belastenden Situationen fördern. Diese Widerstandsressourcen sind nach dieser Auffassung wesentlich für die

⁹ Bengel, Jürgen et al., Was erhält den Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert, 2001

¹⁰ Antonovsky, Aaron, Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit, 1997

Wiederherstellung der Ordnung im Körper und den Erhalt einer gesunden Balance des Organismus.¹¹

Wenn wir dieses Konzept auf solche Prozesse übertragen, die uns im Bereich der Psychologischen Beratung interessieren, dann gestaltet sich das so:

Die Entwicklung von Lösungen kann voran gebracht werden, wenn der Blick auf die vorhandenen Fähigkeiten gerichtet wird.

Die Widerstandsressourcen, auf die das Modell der Salutogenese setzt, fallen umso stärker aus, je prägnanter das individuelle *Kohärenzgefühl* ausgeprägt ist. Antonovsky verstand darunter ein grundsätzliches Empfinden für Vertrauen und Stimmigkeit im Leben, das sich auf den Gesundheits- bzw. Krankheitszustand des Menschen auswirkt. Er betonte, dass ein deutlich ausgeprägtes Gefühl für Kohärenz dazu verhilft, schneller in die eigene Gesundheit zurückzufinden bzw. länger gesund zu bleiben.

Halten Sie als Kernaussage der Salutogenese im Sinn: Unsere innere Haltung erschließt uns Ressourcen!



Das Kohärenzgefühl lässt auch allgemein Rückschlüsse auf das Denken und Fühlen einer Person zu. Nach Antonovsky¹² spielen drei Faktoren zusammen:¹³

- das Gefühl von Verstehbarkeit, welches das Vertrauen auf eine gewisse, erklärbare Struktur und Vorhersehbarkeit von Problemen oder sonstigen Störungen widerspiegelt,
- das Gefühl von Handhabbarkeit, also dem Vertrauen darauf, dass wir eine Situation tatsächlich – mit den uns zugänglichen Mitteln – bewältigen können und
- das Gefühl von Sinnhaftigkeit bzw. Bedeutsamkeit, mit dem eine Person die Anforderungen des Lebens vertrauensvoll als sinnig annehmen kann. Werden Aufgaben in diesem Sinne als lohnenswert erachtet, dann sind

¹¹ Bengel, Jürgen et al., Was erhält den Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert, 2001

¹² Antonovsky, Aaron, Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit, 1997

¹³ siehe hierzu auch Bengel, Jürgen, 2001

wir eher geneigt, Einsatz zu zeigen und negativen Stress in eine Herausforderung umzudeuten.

In der Kindheit und den Teenagerjahren wird der Grundstein gelegt für dieses Kohärenzgefühl. Je nachdem wie die Reize und Erfahrungen in diesen Phasen des Lebens ausfallen, kann sich das Empfinden für Stimmigkeit intensiv entfalten oder durch die innere Einstellung des Menschen begrenzt werden. Erfahrungen, die sich als einschätzbar, nicht willkürlich und homogen zeigen, können gut eingeordnet werden. Sie führen dazu, dass die Komponente Verstehbarkeit sich positiv ausformen kann. Die Komponente der Handhabbarkeit prägt sich aus, wenn wir Belastungen als ausgewogen erleben. Wir werden mit ihnen konfrontiert, aber sie stellen für uns weder eine Über- noch eine Unterforderung dar. Sinnhaftigkeit resultiert aus der Erfahrung, eine Situation aktiv mitgestalten zu können.¹⁴

Diese letzte Komponente führt uns geradewegs wieder zu unserem Thema zurück: Positive Erlebnisse und Erfahrungen respektive ein positiver Blick auf dieselben begünstigen die Wahrnehmung der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen und stärken das Vertrauen in diese.

Setzen wir die Überlegungen Antonovskys in einen Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit in der Beratung, dann ergibt sich ein wertvoller und grundsätzlicher Impuls: Die Beraterin / der Berater kann nur insoweit den Blick für die Ressourcen schärfen, wie sie / er sich selbst sicher genug fühlt, über die eigenen Ressourcen Bescheid zu wissen. Sie können Ihrer Klientel nur dann ressourcenorientiert geprägte Anstöße geben, wenn sie sich selbst diese Sichtweise angeeignet haben. Und Ihre Beratung wird nur dann effektiv und sinnstiftend sein, wenn sie selbst von der Bedeutsamkeit und Qualität Ihres eigenen Handelns überzeugt sind.

Die Intensität, mit der Sie Ihr eigenes Kohärenzgefühl wahrnehmen, nimmt nach dieser Auffassung starken Einfluss darauf, wie wirkungsvoll Ihre Bemühungen sind, einer Person Zugang zu ihren inneren und äußeren Kraftquellen zu verschaffen.

Sichtet man die Quellen, die sich mit Antonovsky und dessen Aussagen beschäftigen, dann lassen sich bei salutogenetisch orientierten Menschen neben dem Gefühl für Kohärenz zusammenfassend weitere sechs Merkmale feststellen, die diese Ausrichtung markieren:

1. die eigene Gesundheit als primäres erstrebenswertes Ziel
2. Ressourcen

¹⁴ Bengel, Jürgen et al., Was erhält den Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert, 2001 (S.31)

3. Wertschätzung des eigenen Selbst, anderer Menschen und der Lebensbedingungen
4. Gelungene Selbstorganisation und Selbstregulation
5. eine Prozess- und lösungsorientierte Denkweise
6. aktives Forschen nach Alternativen

Sie sehen: An den Ressourcen kommen wir auch nach diesem Modell nicht vorbei. Nicht nur in der Psychologie ist die Beschäftigung mit Potenzialen und Ressourcen, die eine positive Entwicklung und Entfaltung begünstigen und schützen mittlerweile von immenser Bedeutung.



Praxistipp:

Geben Sie Ihrer ressourcenorientierten Perspektive eine erste Chance:

Sammeln Sie Anregungen, wie Sie in der Beratung die Stärken einer Klientin oder eines Klienten herausstellen können. Notieren Sie Fragen, die Ihnen dabei helfen, die Facetten dieser Aussagen zu ergründen. Denken Sie sich diese Impulse als Hilfestellung für die Kommunikation. Sie können Ihre Auflistung immer wieder um neue Elemente ergänzen, Ihre Erfahrungen werden Ihnen da weiterhelfen. Mit der Zeit werden Sie feststellen, dass es leichter wird, einen positiven Blick in Ihrer alltäglichen Praxis zu realisieren und solche Fragen zu stellen, die zu den Rahmenbedingungen Ihrer Arbeit passen. Greifen Sie die handhabbaren Aspekte heraus und scheuen Sie sich nicht davor, Ihre favorisierten Fragen und Gedanken erneut zu modifizieren, wenn es angebracht ist.

Hier folgen ein paar Anregungen für Ihre eigene Liste der Impulse zur Ressourcenorientierung. Die Fragen stellen Sie sich selbst, um ihre Aufmerksamkeit angemessen auszurichten. Vielleicht macht es Ihnen das Ganze leichter, wenn Sie Ihre Einfälle etwas ordnen. Dazu können Sie den üblichen Ablauf einer Beratung zugrunde legen oder einzelne inhaltliche Aspekte. Nehmen wir also an:

Sie wissen um die Bedeutung einer angenehmen und positiven Umgebung für den Verlauf einer Beratung. Die entsprechenden Fragen könnten lauten:

- Wie kann ich eine Atmosphäre schaffen, in der sich die ratsuchende Person wohl, sicher sowie voll und ganz angenommen fühlt?
- Wie erhalte ich die Motivation aufrecht, die sie oder er braucht, um sich als Person umfassend in das Gespräch einzubringen?
- Wie kann ich ebenso umfassend dazu ermuntern, aktiv zu werden?

Sie erklären sich bereit, gezielt auf die Suche nach den Ressourcen Ihrer Klientin oder Ihres Klienten zu gehen. Überlegen Sie:

- Womit beschäftigt sie / er sich häufig?
- Welche Fähigkeiten und Ressourcen glaube ich intuitiv wahrzunehmen?
- Hat sie / er bereits schwierige Situationen gemeistert?
- Wie war das?
- Was erzählt sie / er mir darüber?

Sie wollen die Ressourcen explizit und wirksam aufzeigen. Dies könnte Ihnen im konkreten Fall helfen:

- Wie kann ich die Ressource in diesem Beratungsgespräch zu einer gemeinsamen Erfahrung machen?
- Auf welche Weise erschaffe ich eine Gesprächsbasis, die eine solche Erfahrung fördert?
- Wie finde ich den passenden Ton, um diese Ressource klar darzustellen und in allen Aspekten deutlich zu machen?

Nach und nach werden Sie im Praxisalltag immer mehr solcher Impulse sammeln und anwenden können. Ihrer Kreativität sind dabei keine Grenzen gesetzt, experimentieren Sie mit den Möglichkeiten. Kreieren Sie sich ein Werkzeug, mit dem Sie arbeiten können.

Ein paar prägnante Aussagen, die Sie im Sinn behalten können, bevor wir in der Thematik fortschreiten:

- Es geht darum, Offenheit zuzulassen.
- Die Interessen und das Engagement Ihre Klientinnen und Klienten geben entscheidende Hinweise. Erforschen Sie sie, um die Stärken zu sichten.
- Streben Sie an, die Perspektiven dieser Personen zu verstehen.
- Pflegen Sie eine Kommunikation, die durchgängig stärkend ist.
- Der wichtigste Punkt: Sie sind wesentlich in den Prozess involviert. Es lohnt sich auch für Sie selbst, nach allen Aspekten Ausschau zu halten, die einen geübten ressourcenorientierten Blick begünstigen.

Unter dem Stichwort „Resilienzförderung“ stoßen Sie auf eine Vielzahl von Ideen aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, um die Widerstandsfähigkeit von Personen zu stärken. Gemeinsames Ziel ist es, die riskanten Einflüsse zu vermindern und Schutzfaktoren zu erhöhen. Exakt hier haben präventive Ansätze zum Erwerb von Basiskompetenzen ihren Ursprung. Diese Programme sind jedoch zumeist mit hohen Kosten verbunden. Damit wird die praktische Umsetzung mitunter zum Problem, denn im sozialen Bereich werden Interventionen in der Regel nur finanziert, wenn sie defizitorientiert als Belastungen oder Behinderungen festgestellt werden.

In der Sozialen Arbeit, aus deren Bereich wir wesentliche Informationen zum Verständnis der Ressourcenorientierung beziehen, konnte das Konzept des *Empowerments* abhelfen¹⁵. In der wörtlichen Übersetzung aus dem Englischen hat Empowerment die Bedeutung von „Ermächtigung“, die auch als Stärkung von Autonomie und Selbstbestimmung oder »Hilfe zur Selbsthilfe« gedeutet werden kann¹⁶. Viele Autoren knüpfen explizit an diese Möglichkeit an, um die Terminologie etwas präziser zu definieren.

Exemplarisch hier die Art und Weise wie Georg Theunissen und Wolfgang Plaute Empowerment definieren, nämlich als ...

„... einen Prozess, in dem Betroffene ihre Angelegenheiten selbst in die Hand nehmen, sich dabei ihrer eigenen Fähigkeiten bewusst werden, eigene Kräfte

¹⁵ vgl. dazu Herriger, Norbert, Empowerment in der Sozialen Arbeit, 2006

¹⁶ ebenda

entwickeln und soziale Ressourcen nutzen. Leitperspektive ist die selbstbestimmte Bewältigung und Gestaltung des eigenen Lebens“¹⁷.

Auch ursprünglich entstammt der Empowerment-Gedanke dem angloamerikanischen Sprachraum. In ihm fließen die Erfahrungen von Selbsthilfeinitiativen und Protestaktionen mittelloser, arbeitsloser, psychisch kranker, behinderter und anderer sozial benachteiligter Menschen zusammen, deren Ziel es war, soziale Ungerechtigkeiten und Benachteiligungen zu überwinden«.¹⁸

Dazu griffen sie zu Mitteln der Selbsthilfe, die ihnen neue Wege eröffnen sollten, um mit Lebenskrisen besser fertig werden zu. Zugleich waren sie entschlossen, eine größtmögliche Kontrolle über das eigene Leben durchzusetzen. Geschehen sollte dies eben durch ihr „Empowerment“.¹⁹

Seit den 1970-er Jahren setzte sich der Empowerment-Gedanke auch als ein umfassendes Konzept durch, das Menschen in benachteiligten oder krisenhaften Lebenssituationen dabei unterstützen möchte, etwas salopp ausgedrückt, (wieder) aus eigener Kraft oder mithilfe günstiger Umweltfaktoren „Herr/in der eigenen Lage zu werden“.

Die Grundidee ist, dass eine in dieser Hinsicht positiv absolvierte Situation dazu führen kann, dass diese Menschen danach eine Stärkung ihrer Selbstbestimmung erleben; und zuweilen ein vollkommen anderes Lebensgefühl, das auf ihrer (wiedererlangten) Handlungsfähigkeit gründet. Das Leben wird nicht mehr nur als etwas wahrgenommen, das uns einfach passiert und mit uns macht, was es will, sondern es bieten sich die unterschiedlichsten Möglichkeiten, aktiv auf Lebenssituationen einzuwirken²⁰.

Unabhängig von der konkreten Lebenslage wird jeder Mensch als handelnde Person gesehen, die für die eigene Biografie verantwortlich zeichnet. Damit verlangt auch dieser Ansatz eine spezifische innere Haltung und eine bewusste Ausrichtung: Jede unterstützende Maßnahme hat das Ziel, die oben genannte Handlungsfähigkeit herbeizuführen. Daran und an der Fähigkeit, die Ressourcen eines Menschen zu fokussieren und sich nicht länger mit seinen Schwächen und Abhängigkeiten aufzuhalten, bemisst sich die Qualität der Arbeit mit diesem Ansatz.

Auch mit diesem Modell begeben wir uns also bereits in die Nähe der Ressourcenorientierung: Um Menschen nachhaltig zu stärken, braucht es die Überzeugung von einer dem Menschen naturgegebenen wohltuenden Kraft des Einzelnen, also einer Ressource, die jedem Menschen innewohnend ist. Dies

¹⁷ Theunissen, Georg & Plaute, Wolfgang, Empowerment und Heilpädagogik. Ein Lehrbuch, 1995, (S.12)

¹⁸ ebenda (S. 11)

¹⁹ vgl. Theunissen, Georg & Plaute, Wolfgang, Empowerment und Heilpädagogik. Ein Lehrbuch, 1995, (S.12)

²⁰ vgl. ebenda

bezieht auch die Fachkräfte ein, die sich darum kümmern, dass individuelle und soziale Veränderungen vonstattengehen können. Empowerment kann insofern als ein Prozess betrachtet werden, in dem die unter dem defizitären Blick verschütteten Ressourcen sowohl für den Klienten als auch für die anleitende oder unterstützende Person vom Ballast befreit werden müssen²¹.

Wenn Menschen ihr eigenes Leben (erneut) aktiv gestalten sollen, dann macht dies ein stabiles Selbstwertgefühl unverzichtbar. In der Praxis steht daher die Stärkung desselben im Mittelpunkt der Bemühungen innerhalb eines jeden Empowermentprozesses. Dazu kommen Übungen, in denen gezielt die alltäglichen Gewohnheiten und Routinen unter die Lupe genommen werden. Die Klientinnen und Klienten sollen Klarheit darüber gewinnen, welche Kräfte in ihrem Alltag wirken und wie sie diese Kräfte klug einsetzen, um ihre Strategien zur Erreichung persönlicher Zielsetzungen geschickt anzupassen²².

Empowerment als Idee von der „Hilfe zur Selbsthilfe“ ist ein passgenaues Beispiel für eine Wendung weg von der Defizitorientierung hin zur Ressourcenorientierung. Wenn Sie den Zirkel der erlernten Hilflosigkeit erst einmal verstanden haben, dann wird Ihnen schnell klar, dass diese Hinwendung zu den Ressourcen bemerkenswert ist. Klientinnen und Klienten werden dazu ermutigt, ihre „Opferrolle“ zu verlassen und selbstständig und überlegt zu handeln. Sie werden dadurch vom Objekt eines Dilemmas zum Subjekt, das die Fäden in der Hand hält und bewusst agiert.

Diese Intention ist nicht vereinbar mit Mechanismen, welche die Klientinnen oder Klienten vor den Umständen behüten oder sie sogar durch Bevormundung abschirmen wollen.

Die Potenziale einer Person müssen sich ungehindert zeigen und frei entfalten können, damit diese überhaupt davon aktiv Gebrauch machen können. Dies ist am ehesten möglich, wenn Berater/in und Klientin oder Klient auf Augenhöhe interagieren und den gesamten Hilfeprozess kooperativ gestalten.

»Ziel von Empowerment ist demnach, grundsätzlich vorhandene Fähigkeiten der Menschen zu kräftigen und Ressourcen aufzubauen, zu stärken und freizusetzen, die für ein selbstbestimmtes Ausgestalten eigener individueller Lebenswege und Lebensräume förderlich sind.«²³

Damit endet unser kleiner Ausflug in die sozialwissenschaftliche Theorie, der Ihnen den weiteren Zugang zu der Thematik etwas erleichtern sollte. In Kapitel 2 werden wir ganz konkret: Was heißt dies alles für eine Praxis, die ressourcenorientiert sein soll?

²¹ vgl. ebenda

²² Engel, Frank, Nestmann, Frank & Sickendie, Ursel, Theoretische Konzepte der Beratung. In: Lehrbuch Patientenberatung, 2012

²³ Sohns, Armin, Empowerment als Leitlinie Sozialer Arbeit, 2009 (S.82)



Wiederholungsfrage N° 3:

- a) Beschreiben Sie in wenigen eigenen Worten das Modell der Salutogenese. Wo liegen die Berührungspunkte zur Ressourcenorientierung?

- b) Fassen Sie zusammen, was Sie über den Empowerment-Gedanken erfahren haben.

1.4 SCHWIERIGKEITEN BEI DER KLÄRUNG DES RESSOURCENBEGRIFFS

Wenn Sie sich in die Arbeit mit den Ressourcen vertiefen, dann werden Sie sich auch mit der inhaltlichen Vielfalt dieses Begriffs auseinandersetzen. Zwar finden sich in der einschlägigen Literatur viele formale Erklärungen, jedoch bleibt es insgesamt bei einer sehr breit gefächerten Auslegung. Nehmen Sie es sportlich. Diese inhaltliche Weite zeigt Ihnen deutlich, dass der Umgang mit Ressourcen viele Facetten hat, die in konkrete und vielversprechende Möglichkeiten für die Beratungsarbeit münden können.

Nicht eben einfach ist es jedoch, eine fachliche Diskussion über Ressourcen zu führen. Denn die Unschärfe des Begriffs erschwert eine wissenschaftliche Aufarbeitung. Ressourcenorientierung – es gibt zahlreiche Interpretationen dieses Ansatzes. Und auch der Vorgang der Ressourcenaktivierung lässt sich auf verschiedene Weise erklären. Für Neulinge auf diesem Gebiet ist es kein Leichtes, sich in der Landschaft der Ressourcenkonstruktionen zurechtzufinden. Hier könnte die Frage aufkommen: Was genau ist der Nutzen? Wie kann sich die Beraterin / der Berater diese Arbeitsweise und ihre Besonderheiten angemessen erschließen? Wann ist die Problemorientierung wirklich aufgehoben? Wird vielleicht im einen oder anderen Fall vorschnell davon gesprochen, bereits ressourcenorientiert zu arbeiten, der Begriff also tatsächlich falsch gebraucht?

Aus dem zuvor Gesagten können Sie eines schließen: Generell ist Ressourcenorientierung eine durch und durch subjektiv geprägte Größe. Wir wählen uns die Ressourcen aus, die uns in einem akuten Kontext nützlich erscheinen. Diese Subjektivität verhindert, dass wir den Begriff der Ressource

punktgenau zu fassen vermögen. Wir können ihn aber zumindest in einen Rahmen setzen. Dazu dienen die Ausführungen unter Kapitel 1.1 bis 1.3.

Ein weiterer Grundsatz, auf den sich die Fachwelt in groben Zügen verständigt hat, lautet: Es kann keine Ressourcenabwesenheit geben, möglich ist aber eine ungleiche Ressourcenverteilung.

Einige Autorinnen und Autoren sind darüber hinaus um eine weitere Präzisierung des Ressourcenbegriffs bemüht. Für Nestmann zeigt sich eine Ressource in dem, was eine Person in einer bestimmten Lage wertschätzt und was sie als hilfreich erfahren hat²⁴. Er ist der Auffassung, dass eine Ressource überhaupt erst zu einer solchen wird, wenn sie diesbezüglichen Nutzen bewiesen hat. Danach wäre das Vorliegen einer Kraftquelle immer abhängig vom konkreten Kontext²⁵.

Grawe und Grawe-Gerbers²⁶ folgen ebenfalls einer weit gefassten Interpretation des Ressourcenbegriffs und formulieren folgende Beschreibung:

„Als Ressource können jeder Aspekt des seelischen Geschehens und darüber hinaus der gesamten Lebenssituation eines Patienten aufgefaßt werden, also z.B. motivationale Bereitschaften, Ziele, Wünsche, Interessen, Überzeugungen, Werthaltungen, Geschmack, Einstellungen, Wissen, Bildung, Fähigkeiten, Gewohnheiten, Interaktionsstile, physische Merkmale wie Aussehen, Kraft, Ausdauer, finanzielle Möglichkeiten sowie seine zwischenmenschlichen Beziehungen. Die Gesamtheit all dessen stellt, aus der Ressourcenperspektive betrachtet, den Möglichkeitsraum des Patienten dar, in dem er sich gegenwärtig bewegen kann oder, anders ausgedrückt, sein positives Potential, das ihm zur Befriedigung seiner Grundbedürfnisse zur Verfügung steht.“

Es kommen also eine ganze Reihe von vorteilhaften Aspekten einer Person als Ressourcen in Betracht. Grawe hat seine Ideen in seinem *Konsistenzprinzip* fortgeführt²⁷, wonach jedes Wesen nach Konsistenz strebt, das heißt nach einer Abstimmung der inneren Bedürfnisse (psychische Prozesse) mit dem, was es als Realität erlebt (neuronale Prozesse). Je höher die Konsistenz ist, desto gesünder

²⁴ vgl. Nestmann, Frank, *Beratung als Ressourcenförderung*, 1997 (S. 23f)

²⁵ Vgl. auch Herriger 2014(S. 94)

²⁶ Grawe, Klaus & Grawe-Gerber, Mariann, *Ressourcenaktivierung*, 1999 (S. 66f.)

²⁷ Grawe, Klaus, *Psychologische Therapie*, 2004; Grawe Klaus, *Neuropsychotherapie*, 1998

ist der Organismus. Eine der Ebenen, auf der dieses Streben nach Konsistenz abläuft, ist nach Grawe die der *Grundbedürfnisse*²⁸.

Für unser Thema sind die psychischen Grundbedürfnisse ausschlaggebend: das Bindungsbedürfnis, das Bedürfnis nach Kontrolle und Orientierung, das Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung und nach Schutz des Selbstwertes. Die einzelnen Faktoren werden wir später nochmals aufgreifen, wenn es um die Praxisarbeit geht.

Ressourcen zeigen sich verschieden deutlich und auch im Hinblick auf ihre konkrete Verfügbarkeit gibt es Unterschiede, anhand derer weitere Zuordnungen getroffen werden, die helfen sollen, den Ressourcenbegriff klarer zu zeichnen.

Für Ressourcen, die sich sofort aktualisieren lassen, findet sich in der Literatur die Bezeichnung „unmittelbar dargebotene Ressourcen“²⁹ wie auch die Formulierung „aktuell verfügbare Ressourcen“³⁰.

Was aktuell verfügbar ist, rückt jedoch nicht unbedingt direkt ins Bewusstsein vor. Diese Tatsache erfasst die Bezeichnung „ungenutzte Ressourcen“³¹.

Auch „brachliegende Ressourcen“³² oder „verschüttete Ressourcen“ kommen zur Sprache³³ wie auch „verbrauchbare Ressourcen“, „trainierbare Ressourcen“, „problemunabhängige Ressourcen“ oder „problemrelevante Ressourcen“³⁴.

Andere Optionen für die Einteilung von Kraftquellen sind die Unterscheidung in materielle und immaterielle Ressourcen³⁵ oder in Personen- und Umweltressourcen³⁶. Diese Beispiele vermitteln einen guten Eindruck davon, wie breit gefächert die möglichen Ressourcenbereiche sind. Dies lässt ahnen, dass jede Person aktiv auf Ressourcen zugreifen und weitere Fähigkeiten aktivieren kann.

²⁸ *Grundbedürfnisse* deshalb, weil deren Befriedigung von größter Wichtigkeit für das Funktionieren ist.

²⁹ Flückinger, Christoph. & Wüsten, Günther, Ressourcenaktivierung. Ein Manual für die Praxis, 2008 (S. 21)

³⁰ Deppe-Schmitz, Uta & Deuber-Böhme, Miriam, Auf die Ressourcen kommt es an. Praxis der Ressourcenaktivierung, 2016 (S.28)

³¹ ebenda

³² Flückinger, Christoph. & Wüsten, Günther, Ressourcenaktivierung, 2015 (S. 21)

³³ Deppe-Schmitz, Uta & Deuber-Böhme, Miriam, Auf die Ressourcen kommt es an. Praxis der Ressourcenaktivierung, 2016 (S.29)

³⁴ Flückinger, Christoph. & Wüsten, Günther, Ressourcenaktivierung, 2015 (S. 29ff)

³⁵ Vgl. Bündler, Peter, Geld oder Liebe? Verheißungen und Täuschungen der Ressourcenorientierung in der Sozialen Arbeit, 2002 (S.95f)

³⁶ vgl. Herriger, Norbert, Empowerment in der Sozialen Arbeit, 2014 (S. 95)

Auch bestimmte neuronale Muster, die Sie in Ihrem Gehirn gespeichert haben, sind Ressourcen; etwa Ihr Sprachvermögen, Ihr kommunikatives Können, Ihr Wissen über Abläufe, das Vermögen, einfühlsam und freundlich zu sein und viele andere mehr. Indem Sie sich bewusst den förderlichen Mustern zuwenden und Sie möglichst häufig aktivieren, reichern Sie diese Ressourcen mit Energie an. Wenn wir jedoch stetig über ein Missgeschick oder eine Sache, die wir noch nicht beherrschen, grübeln, kann dies zur Folge haben, dass wir die Defizite regelrecht sammeln.

Im Ergebnis können Sie sich merken: Ressourcenorientiert zu beraten, das bedeutet, schwierige Gesprächssituationen und komplexe Problemlagen durch überlegte positive Kommunikation konstruktiv zu handhaben.

Setzen wir an dieser Stelle einen Punkt und einigen wir uns darauf: Eine praktikable Perspektive zur Kennzeichnung konkreter Ressourcen in der Beratung stellt auf den Betrachter ab. Nun testen Sie diesen speziellen Blick an sich selbst:

Was ist Ihre Stärke? Worin sind Sie kompetent? Sie werden darauf Ihre Antwort kennen oder sich zumindest an diese nach und nach herantasten können.

Ihre Fähigkeiten und Talente, Ihr Wissen und alles das, was Ihren Lebensstil ausmacht, auch auf der materiellen Seite, kann eine stabile Ressource für Sie sein. Ob es so ist, liegt nach dieser Auffassung allein im Auge der Betrachtenden / des Betrachters. Sie müssen schon akzeptieren, dass Ihre individuellen Größen ein Kraftspender sind. Erst diese Wahrnehmung macht eine solche Quelle zu einer tatsächlich erreichbaren Ressource. Sie müssen Ihre wie auch immer gearteten Kraftquellen bewusst als solche identifizieren, um Sie auch anzapfen zu können.

Auch in Ihrer Rolle als Praktiker/innen in der Beratung werden Sie dies tun. Sie wählen aus, wie sie etwas wahrnehmen und wie sie es deuten:

„Wozu könnte das (die Ressource) gut sein?“



Ein kleines Beispiel aus der Praxis:

Folgen Sie einmal diesen Gedanken:

Sie können einen anderen Menschen als unangenehmen Querulanten wahrnehmen oder ihn als eine Person mit einem starken Willen und

entsprechender Durchsetzungsfähigkeit betrachten. Beides ist korrekt. Denn Sie wählen Ihre Perspektive eigenständig aus der Situation heraus. Sie entscheiden sich ganz bewusst für einen bestimmten Blickwinkel und das Objekt Ihrer Betrachtung wird in den meisten Fällen Ihrer Erwartung gerecht werden. Wenn Sie schon einmal vom Phänomen der sich selbst erfüllenden Prophezeiung³⁷ gehört haben, dann wissen Sie diesen Vorgang einzuordnen.

Bleiben wir bei unserem Beispiel: Jeder Blickwinkel erfasst bestimmte Komponenten der Person und stellt sie in den Vordergrund. Sie setzen sich auf ihre eigene Weise in eine Beziehung zu der Person, die sie beobachten. Im Sinne dieser Auffassung schaffen sie sich durch ihre Beobachtung und ihre Interpretation eine Realität, mit der sie arbeiten können. Sie haben es also mit einem Querulanten oder einer starken Persönlichkeit zu tun.

Eine schwierige Konstellation oder eine wertvolle Ressource?
Eine Ansichtssache!



1.5 RESSOURCENORIENTIERUNG IN DER PRAXIS

Nehmen wir es wieder wörtlich. Im Begriff *Ressourcenorientierung* steckt das Wort „orientieren“. Im Französischen kennen wir „s’orienter“ – »die Himmelsrichtung nach der aufgehenden Sonne finden«. »Die richtige Richtung finden«, das meinen wir heute damit. Orientieren Sie sich in Richtung der Ressourcen, dann ist es ihre Absicht, solchen Ressourcen auf die Spur zu kommen.

³⁷ Die *selbsterfüllende Prophezeiung* ist ein allgemein bekanntes psychologisches Phänomen, das sowohl auf das eigene Verhalten als auch auf das unserer Mitmenschen Einfluss nehmen kann. Im Wesentlichen sagt die selbsterfüllende Prophezeiung Folgendes aus: Erwarten wir ein bestimmtes Verhalten oder Ergebnis, tragen wir dazu bei, dass sich eben dieser Umstand auch tatsächlich verwirklicht. Es existieren unterschiedliche interessante Studien zu diesem Thema. Eine allgemein bekannte Studie des *British Medical Journal* konnte feststellen, dass Seniorinnen und Senioren mit erheblicher Angst vor Stürzen häufiger einen sturzbedingten Unfall zu erleiden hatten als ihre Altersgenossinnen und Altersgenossen mit weniger Angst.

Wir haben uns einen Überblick verschafft und wissen: Ressourcen, das können materielle und immaterielle Güter sein, Kompetenzen und Fähigkeiten, spezifische Gewohnheiten und Werte, die einem Individuum oder auch einem Team beziehungsweise einer sonstigen Gruppe Handlungsfähigkeit verleihen.

Ressourcenorientierung hat also grundsätzlich damit zu tun, sich den Fähigkeiten und Möglichkeiten eines Menschen zuzuwenden und diese wertzuschätzen. Womöglich müssen Sie dazu einen völligen Perspektivwechsel vornehmen. Diese Veränderung bezieht mit ein, dass auch Defizite immer subjektiv sind. Wieder kommt es auf den Blick des Betrachters an. Kein Mensch hat für sich allein genommen Schwächen. Die Schwächen entstehen erst, wenn eine Person in Bezug zu ihrer Umwelt gesetzt wird. Der Perspektivwechsel geschieht auf der Basis persönlicher Einschätzungen, also subjektiv. Anstatt das Verhalten Ihrer Klientinnen und Klienten auf Schwachstellen zu überprüfen und die Defizite zu kennzeichnen, fokussieren Sie die Stärken. Defizit oder Stärke – beide Bezeichnungen greifen erst, wenn Sie die Person, um die es geht, in Beziehung zu ihrer Umwelt bringen. Sie müssen irgendein „Normalmaß“ haben, um solche Markierungen setzen zu können.

Defizite sind variable Größen. Sie existieren, wenn Sie sich dazu entscheiden, sie bei einer Person festzustellen.



Die Kriterien, nach denen dies geschieht, erwachsen aus dem, was Sie selbst als angemessen erachten. Welches Verhalten schmeckt Ihnen persönlich? Welche Verhaltensweisen gelten in Ihrem eigenen kulturellen und sozialen Umfeld als angebracht?

Machen Sie sich ein paar Gedanken zu diesen kleinen und ziemlich alltäglichen Beispielen:

Sie besuchen eine Museum für moderne Kunst. Aber was ist Kunst? Ist es das harmonisch aufgebaute Gemälde eines alten Meisters oder das abstrakte Format eines der Künstler, deren Werke Sie bei Ihrem Museumsbesuch betrachten? Welche Brille haben Sie auf der Nase, wenn Sie diese ansehen? Welchen Sinn haben Sie für diese Bilder? Ist es in Ihren Augen Kunst oder Gekrakel?

Gehen Sie gerne im Regen spazieren? Erinnern Sie sich an Ihre Kinderzeit und das Hineinhopsen in Matsch oder Pfützen? Was sehen Sie heute darin? Ein ärgerliches Verdrecken oder kreatives Spiel?

Reichen Sie sich die Hände zur Begrüßung? Was würde ein Mensch aus einem anderen Kulturraum davon halten?

Sie sehen: Es sind immer hochspezifische Bewertungskriterien, die ein Verhalten wünschenswert oder kritisch erscheinen lassen.

Eine ganz besondere Herausforderung, zugleich aber auch eine große Chance. Migration und der Anspruch, eine inklusive Gesellschaft zu schaffen, zwei große Aufgaben der letzten Jahre, legen eine bewusste Auseinandersetzung mit dieser Problematik und eine achtsame Reflexion der eigenen Gewohnheiten und Sichtweisen nahe.

Wollen wir allen Menschen die Gelegenheit bieten, ihre Kraftquellen zu entdecken, dann ist es unabdingbar, den eigenen Blick zu weiten. Eine Orientierung an den Stärken bietet die Chance, Menschen in ihrer Verschiedenheit zu schätzen und die Möglichkeit, ihre Begabungen zu entfalten.

Betrachten wir uns den Bereich der Migration ruhig etwas näher. Heute ist es nicht unwahrscheinlich, dass Sie in Ihrer Praxis auf Fälle treffen, die verlangen, dass Sie diesen Aspekt aktiv in Ihre Arbeit einbeziehen. Dann ist es von großem Interesse, ob es gelingt, kultur- und migrationspezifische Eigentümlichkeiten als Ressource zu nutzen. Dies vor allen Dingen, da oftmals gerade solche Eigentümlichkeiten betroffen sind, die in der öffentlichen Diskussion einer negativen Bewertung unterliegen. Begegnen Ihnen solche Eigenarten, dann ist es an Ihnen, das „unpassende, fremdartige und hinderliche“ in angemessene, positive Bilder umzudeuten.

Ein starker familiärer Zusammenhalt und sehr intensive Netzwerkbeziehungen werden häufig als kritisch bewertet und als ein Hindernis in der Kooperation empfunden. Solche kulturellen Besonderheiten und Vorlieben haben aber auch eine andere Seite, die den Einzelnen stützen und zuverlässig in ein geselliges, tragfähiges Miteinander einbeziehen. Sie haben die Wahl: Sie können sich der öffentlich diskutierten Besorgnis über die Etablierung von „Parallelgesellschaften“ anschließen oder wertschätzend an eine Umdeutung gehen. Gerade vor dem Hintergrund, dass Zuwanderinnen und Zuwanderer in einem fremden Land die Unterstützung durch Landsleute suchen und brauchen, können familiäre und andere starke soziale Netzwerke eine wichtige Ressource sein. Das Engagement für den Aufbau und den Erhalt solcher Strukturen ist, insbesondere bei Familien türkischer und arabischer Herkunft, häufig sehr groß und zeugt von der Motivation, diese Kraftquelle bei Bedarf zuverlässig zur Verfügung zu haben. Sie bemerken: Es kann sehr hilfreich sein, wenn Sie sich mit der kulturspezifischen Alltagsgestaltung und dem häuslichen Leben von Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen.

Diese *Offenheit* und *Interessiertheit* können Sie auch im Außen repräsentieren. Gegebenenfalls lässt sich auch durch eine entsprechende Raumgestaltung eine angenehme und vertrauenserweckende Atmosphäre schaffen. Ein geschmackvoll gestalteter Beratungsraum ist funktionell gestaltet und darf dennoch eine einladende Energie ausstrahlen.

Selbst die Biografien der Migrantinnen und Migranten können zur Ressource werden, wenn wir sie als Expertinnen und Experten ihrer Lebenswelt betrachten, die in einem hohen Maß zur Akzeptanz neuer Lebensbedingungen und der damit verbundenen Herausforderungen befähigt sind.

Auch was die Situation der *älteren Menschen* in unserer Gesellschaft angeht, ist der ressourcenorientierte Ansatz Chance und Herausforderung zugleich. Das Älterwerden ist nach wie vor weitgehend mit einer defizitorientierten Denkweise verknüpft. Der körperliche Abbau dominiert das Thema, die Eigenschaften, welche in späteren Jahren erst richtig erblühen können, geraten noch überwiegend ins Hintertreffen. Die Leistungsfähigkeit der älteren Menschen auf dem Arbeitsmarkt werden häufig infrage gestellt, sogar von den Betroffenen selbst.

Es ist natürlich, dass die Ressourcen, die im Körper liegen und unsere biologischen Reserven betreffen, mit der Zeit an Substanz verlieren. Dies kann aber wettgemacht werden durch eine bessere emotionale oder mentale Spannkraft; und durch verhaltensbezogene Ressourcen. Letztere trainieren wir uns im Laufe der Jahre an, wenn wir uns vorhandene ressourcenorientierte Muster bewahren und zugleich an die Erschaffung alternativer positiver Denk- und Verhaltensmuster denken.

Bleiben wir aber diesbezüglich unbewusst, dann laufen wir Gefahr, mit wenigen Mustern auskommen zu müssen, die sich zudem immer mehr verstärken. Das mindert unsere Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, wir zeigen nur Ausschnitte unserer Persönlichkeit. Erhalten wir uns hingegen eine Vielfalt von Verhaltens- und Denkmustern, dann können wir weiterhin selbstbestimmt auf veränderte Situationen reagieren – mal temperamentvoll, mal still und zurückhaltend, mal verspielt und dann wieder ernsthaft. Der jeweilige Anlass regt uns an, auf die passenden Kraftquellen zuzugreifen.

Die ressourcenorientierte Perspektive ermöglicht es, Menschen in den unterschiedlichsten Lebenssituationen in ihrem Handeln zu bestärken und die Fähigkeiten und Stärken gezielt herauszufiltern.

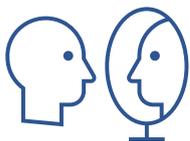


Auf Seiten der Beraterin / des Beraters bedeutet dies, dass es einer grundsätzlich ressourcenorientierten Arbeitsweise bedarf und einer professionellen beraterischen Haltung, welche die individuellen Ressourcen in den Blick nimmt, um sie für das weitere beraterische Handeln einsetzen zu können.

2 Ressourcen richtig aktivieren – Potenziale hervorlocken

Eine Ressource, damit kann alles gemeint sein, was uns guttut: bereichernde Kontakte, Wahlmöglichkeiten oder unsere lieb gewonnenen Gewohnheiten. Gehen wir einmal davon aus, dass Sie sich diese Erkenntnis im Beratungsprozess zunutze machen wollen. Wenn es für Sie soweit ist, sich in einer ressourcenorientierten Beratung von dieser Grundidee leiten zu lassen, dann werden Sie feststellen: Viele Klientinnen und Klienten tun sich schwer damit, Positives zu erleben oder Stärken zu nutzen. Was nun ist aber zu tun, wenn Ressourcen aktiviert werden sollen? Bemühen wir uns zunächst wieder um eine Definition, mit der Sie etwas anfangen können.

Wenn Sie sich bemühen, Ihre Beratung so zu gestalten, dass Ihre Klientinnen und Klienten die eigenen Kraftquellen besser realisieren können, dann setzen Sie um, was mit Ressourcenaktivierung gemeint ist.³⁸ Anders gesagt: Sie verwenden Tools, die dazu dienen, Stärken zu stärken.



Kleine Selbstreflexion: Eine weitere Momentaufnahme.

Greifen Sie nochmals zu Stift und Papier:

Notieren Sie sich, wie Sie Ihre Situation in diesem Moment bewerten. Können Sie die einzelnen Facetten wahrnehmen? Das Gute und das, was

³⁸ vgl. Deppe-Schmitz, Uta und Deuber-Böhme, Miriam, Auf die Ressourcen kommt es an. Praxis der Ressourcenaktivierung, 2016 (S. 22)

Sie gerade nicht so mögen? Haben Sie mittlerweile vielleicht etwas mehr Übung darin, aus all den Informationen, die Ihnen in diesem Augenblick zur Verfügung stehen, die positiven Signale herauszufiltern? Schreiben Sie Ihre Erkenntnisse gerne wieder in Ihrem Lerntagebuch auf.

Wie nun ist Ressourcenaktivierung in der Praxis zu verstehen und umzusetzen? Wie könnten praktische Erfahrungen mit einer ressourcenorientierten Sicht aussehen? Wie kann eine solche Ressourcenorientierung zur individuellen Begleitung genutzt werden? Die Vorstellungen davon, wie dies im Detail aussehen soll, mögen verschieden sein, jedoch lassen sie Gemeinsamkeiten erkennen, um die es im Folgenden geht.

2.1 DIE MOTIVATION, SICH AN DIE RESSOURCE HERANZUWAGEN

Ressourcenorientierung erfordert einen Perspektivwechsel und eine verfeinerte Wahrnehmung. Auch diese Umdeutung können Sie üben. Machen Sie sich Notizen über ihre Beobachtung. Legen Sie dabei das Augenmerk auf positive Auffälligkeiten und Details. Reflektieren Sie regelmäßig Ihre beraterische Haltung. Erkennen Sie die Notwendigkeit an, Ihre Klientinnen oder Klienten um ihrer selbst willen ausdrücklich anzuerkennen. Sie oder er ist in als Mensch in Ordnung.

2.2 DER RESSOURCENORIENTIERTE BLICK ALS HALTUNG

Wenn Sie Ihre beraterische und auch ihre privat-persönliche Herangehensweise an Aufgaben aufmerksam reflektieren, dann dürfte Ihnen sehr schnell klar werden, dass Wahrnehmung und Deutung sich üblicherweise schnell vermischen und die Perspektive, aus der Sie die Dinge betrachten – oftmals unbewusst und oftmals defizitorientiert – prägen.

Sie können diese Neigung austricksen, indem Sie sich darin üben, das bloße Beobachten und anschließende Beschreiben einer Sache oder Gegebenheit von einer Interpretation zu trennen. Die Fähigkeit zur aufmerksamen Wahrnehmung profitiert von diesem schrittweisen Vorgehen, denn Sie machen sich bewusst kein Bild, das nur vom ersten Eindruck beherrscht wird.

Die Deutung der Lage erfolgt in einem separaten zweiten Schritt und kann nun bewusst ressourcenorientiert erfolgen. Wenn Ihnen ein solcher Perspektivwechsel schwerfällt, dann ist es ratsam, sich in einer Supervision Unterstützung zu suchen. Im gemeinsamen Gespräch kann das Verhalten eines Menschen umfangreicher beleuchtet und umfassender interpretiert werden.

2.3 DIE KUNST, POSITIVE INFORMATIONEN ZU REGISTRIEREN

Eventuell haben Sie bei Ihren Übungen bemerkt, dass es gar nicht so einfach ist, die positiven Faktoren einer Situation aufzunehmen. Im Alltag passiert uns das schnell, denn solche Faktoren haben für uns oftmals den Charakter einer unauffälligen Normalität. Bemerkenswerter finden wir solche Signale, die ungewöhnlich sind und die uns in irgendeiner Art und Weise direkt „ins Auge fallen“. Exakt hier verorten wir auch viele der negativen Informationen, die uns erreichen. Betrachten wir dies von unserer Evolutionsbiologie her, dann handelt es sich um einen sinnvollen Mechanismus, denn in unserer frühen Menschheitsgeschichte waren wir darauf angewiesen. Es war lebensnotwendig, bestmöglich über Gefahren und Sicherheitsrisiken informiert zu sein.

Ein simples Beispiel zeigt, dass wir die Tendenz dieser „Dramatik“ in unserer Wahrnehmung immer noch in uns tragen: Wenn wir Besorgungen zu machen haben, bleiben allgemein eher die steigenden Kosten und langen Schlangen an den Kassen oder auch ein schneller Kauf eines „echten Schnäppchens“ in der Erinnerung haften. Die freundliche KassiererIn, die Ihnen im größten Stress ein Lächeln schenkt oder ein Einkaufstag, an dem einfach alles unaufgeregt und flott erledigt ist, wird hingegen weniger intensiv registriert. Sich dieses bewusst zu machen und darin zu üben, die eigene Aufmerksamkeit zu schulen, hat etwas für sich:

Der jeweilige Anlass regt uns an, auf die passenden Kraftquellen zuzugreifen. mal still und zurückhaltend, mal verspielt und dann wieder ernsthaft. Der jeweilige Anlass regt uns an, auf die passenden Kraftquellen zuzugreifen.

Nehmen wir positive Faktoren wahr, erleben wir dabei auch positive Empfindungen!



Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass es sozusagen in unseren Genen liegt, defizitär zu denken. Dennoch gibt es Mittel und Wege, der Ressourcenorientierung den Vorzug zu geben.

Wir können unsere Sprache aufräumen und von defizitorientiertem Begriffsballast befreien. Danach steht an, aktiv nach alternativen Formulierungen zu suchen:

„Nicht schlecht“ wird „gut“, das „Altern“ ist für uns nun die „Reife“.

Anstatt zu sagen, „Ich habe eine schlechte Leistung abgeliefert“, würde sich die Formulierung „Es haben sich Punkte gezeigt, die ich noch verbessern kann“ als Alternative anbieten.

„Ich bin total am Ende“ klingt verzweifelt. „Ich habe das starke Bedürfnis, mich auszuruhen“, packt die Situation in konstruktive Worte.

Nun, wie hört sich das an?

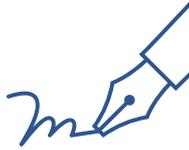
Wenn Sie sich die Zeit und Ruhe gönnen, genau zu lesen und hinzuhören, dann spüren Sie eine Wirkung der defizitorientierten Worte auf Ihren Körper. Lesen Sie die entsprechenden Passagen mehrmals. Probieren Sie auch andere Ausdrücke wie „müde“, „erledigt“, „gestresst“. Und spüren Sie nochmals nach. Wie reagiert Ihr Körper? Entspannt und beweglich oder eher angespannt und starr?

Wir sind es gewohnt, defizitorientiert zu sprechen. Eine ressourcenorientierte Ausdrucksweise ist zumeist etwas, das wir zunächst konzentriert üben müssen: Wie komme ich aus einer unerwünschten Lage auch sprachlich heraus? Was habe ich dem entgegenzusetzen?

Gelingt es uns, Worte bewusst auszuwählen, nehmen wir auf kluge Weise einen enormen Einfluss auf unsere psychische und körperliche Befindlichkeit und unsere Beziehung zur Umwelt. Defizitorientierung gibt dem Körper die Anweisung, sich so zu krümmen und einzuschränken, dass es der Haltung entspricht, die wir mit unseren Worten zeigen: Die Muskeln neigen dazu, sich zu verspannen, die Wirbelsäule nimmt eine unnatürliche Position ein und die Atmung verliert an Tiefe. Ressourcenorientierte Impulse lassen den Körper im wahrsten Sinne des Wortes wieder aufatmen: Ihre gute Haltung kehrt zurück und die Spannung in der Muskulatur geht zurück. Ihr Erscheinungsbild gewinnt an Leichtigkeit. Schon äußerlich ist Ihre positivere Einstellung sichtbar.

In einem solchen Erleben positiver Stimmungen ist eine wichtige Ressource enthalten, da wir damit einem primären Grundbedürfnis nachgeben, das die Psychologie als das Streben nach Wohlbefinden und Balance beschreibt. Indem wir unseren Wohlfühlfaktoren Aufmerksamkeit schenken, stärken wir diese und behüten wir uns selbst davor, unsere gesunderhaltende Balance zu vernachlässigen. Dies ist ein starkes Argument dafür, sich regelmäßig mit der Sicht auf die alltäglichen positiven Erlebnisse zu befassen und eine diesbezügliche Sensibilisierung zu trainieren. Dadurch können sie etwas für die eigene Lebensqualität tun und das Wohlbefinden Ihrer Klientinnen und Klienten fördern. Nicht zuletzt wächst durch ein derartiges Training der Aufmerksamkeit

das Interesse daran, vermehrt selbst kreativ zu werden und positive Momente zu gestalten.



Wiederholungsfrage N° 4:

Denken Sie an eine Situation, in der sie von einer Person anscheinend nur oder überwiegend negative Rückmeldungen erhalten haben. Beschreiben Sie die Situation, wie sie sich Ihnen dargestellt hat und finden Sie eine Erklärung für die starke Defizitorientierung.

2.4 DIE HALTUNG KOMPETENT NACH AUßEN TRANSPORTIEREN

Es ist uns Menschen in die Wiege gelegt, nach einem gewissen Maß an Orientierung und Kontrolle im Leben zu streben. Diesem Grundbedürfnis können Sie in der Beratung entgegenkommen, wenn Sie transparent und klar vorgehen.³⁹ Klären Sie mit Ihren Klientinnen oder Klienten den Begriff der Ressourcen, bemühen Sie sich um ein gemeinsames Bild von den möglichen Kraftquellen.⁴⁰

Ressourcenorientierung ist auch ein primäres Merkmal lösungsorientierter Beratungsarbeit. Dies werden Sie noch wissen, Studienheft 3 befasste sich mit diesem Ansatz der Beratung. Das Tool mit dem dort diese Ressourcenorientierung umgesetzt wird, ist die Würdigung der vorhandenen Kompetenzen der Klientinnen und Klienten. Vielleicht haben Sie sich darin geübt und den Umgang mit Komplimenten in erste Beratungsgespräche einfließen lassen.

Damit haben Sie Ihre Möglichkeiten jedoch bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Sie können diese Wertschätzung vorhandener Ressourcen auch anders übermitteln. Dies bietet sich ganz besonders an, wenn Sie eine Klientin oder

³⁹ vgl. Grawe und Grawe-Gerber 1999, S. 67

⁴⁰ Sie können das als Parallele zur *Psychoedukation* im therapeutischen Sektor verstehen: Darunter ist die Aufklärung von Patienten und Angehörigen über physische und psychische Erkrankungen bezeichnet. Sie beinhaltet systematische und didaktisch-psychotherapeutische Maßnahmen und soll das Krankheitsverständnis, den selbstverantwortlichen Umgang mit der Krankheit und die Krankheitsbewältigung fördern.

einen Klienten haben, der oder dem direkte Komplimente („Toll, wie Sie das hinbekommen haben!“) eher suspekt vorkommen.

Erinnern Sie sich: Wir sprechen von beraterischen Interventionen, also Maßnahmen, die ein Gespräch effektiv in die richtige Richtung bringen.

Hier wollen Sie Kompetenzen sichtbar werden lassen. Eine ressourcenorientierte Intervention wäre es, diese Kompetenzen unmittelbar zu würdigen.

„Ich bin beeindruckt, wie Sie das auf die Beine gestellt haben.“

Auch indirekt können Sie Kompetenzen effektiv würdigen:

„Wie genau haben Sie es geschafft, angesichts all der Anforderungen den heutigen Termin wahrzunehmen?“

In beiden Fällen erreichen Sie Ihr Ziel: Sie würdigen und fokussieren die jeweilige Kompetenz!

Welche Formulierung Sie bevorzugen, das ist Ihre Geschmackssache und davon abhängig, welche Vorlieben Ihre Klientinnen und Klienten zeigen. Die erste Variante der unmittelbaren Würdigung ist sehr klar und deutlich. Sie treten als Beraterin oder Berater in den Vordergrund und werden zur Botschafterin oder zum Botschafter einer guten und stärkenden Nachricht. Indem Sie eine „Ich-Botschaft“ formulieren, bleiben Sie auch angemessen dezent. Eine wertvolle Anregung, denn manche Menschen werten Ausdrücke wie „Toll!“ oder „Das haben Sie ganz prima gemacht!“ als übergriffige Kommentare.

Wenn Sie die indirekte Variante bevorzugen, hat dies noch einen weiteren Effekt. Sie eröffnen Ihrer Klientin oder Ihrem Klienten die Chance, selbst nach den Kompetenzen zu forschen, die in einer Situation hilfreich waren. Diese Personen können ihre Erfahrungen nun besonders sorgfältig zu verinnerlichen.

Was die wertschätzende Haltung für Ihre Arbeit bedeutet, damit haben Sie sich bereits auseinandersetzen können. Und auch in weiteren Themengebieten dieses Lehrgangs wird dieser Aspekt immer wieder zum Tragen kommen. Wie auch die innere Haltung der Achtsamkeit, die Sie für die einzigartigen Ressourcen Ihrer Klientinnen und Klienten sensibilisiert. Diese Qualität Ihrer Arbeit kann deren wohltuendes Kompetenzerleben wirksam unterstützen.

2.5 RITUALE ALS HILFREICHES INSTRUMENT

Uns Menschen eint das Verlangen nach aktiver Teilhabe am Leben und der Möglichkeit, in der Umwelt Fixpunkt zur eigenen Orientierung zu finden.

Erreichen wir diese Ziele, verleiht uns dies deutliche Gefühle der Sicherheit und der Geborgenheit.

Sie kennen Ressourcen, die dieses Verlangen nach einem gewissen Maß an Überschaubarkeit und Kontrolle erfüllen: Eine in einem bestimmten Rahmen fest gefügte Arbeitszeit gibt die Gewissheit, wann etwas zu tun ist und zu bestimmten Terminen Freizeit genießen zu können. Rituale sind ebenfalls geeignet, Abläufe zu strukturieren und Sicherheit zu erzeugen.

Das Bedürfnis, sich im eigenen Leben gut orientieren zu können, wird durch einen weiteren Aspekt inhaltlich abgerundet: Wir können in diesem überschaubaren und durch Sicherheit geprägten Sektor frei und unbelastet solche Entscheidungen treffen, die unserem Wohlbefinden zuträglich sein sollen. Mag sein, wir müssen arbeiten, um unseren Lebensunterhalt zu bestreiten, aber wir haben möglicherweise die Wahl zwischen mehreren Tätigkeiten. Sie haben bestimmte freie Tage, die Sie vielleicht mit Ihren Kolleginnen und Kollegen abstimmen müssen, aber Sie können wählen, was Sie an einem solchen Tag tun oder lassen.

2.6 VERBUNDENHEIT FÖRDERN

Als soziale Wesen benötigen wir Menschen den Kontakt untereinander. Die Qualität dieser sozialen Verbindung wirkt sich spürbar auf der körperlichen und der psychischen Ebene aus. Eine liebevolle Beziehung, familiärer Kontakt und die Pflege von Freundschaften sind in dieser Hinsicht wesentliche Ressourcen, da sie das elementare Bedürfnis nach Bindung befriedigen können. Soziale Freizeitaktivitäten, etwa die aktive Mitgliedschaft in einem Verein und ein funktionierendes berufliches Netzwerk vermitteln ebenfalls dieses wertvolle Gefühl der Zugehörigkeit und kommen daher als Ressourcen für Verbundenheit in Betracht. In Ihrer Beratung können Sie diese Verbundenheit stärken, indem Sie den Kontakt mit der ratsuchenden Person in dieser Weise fokussieren. Ressourcenaktivierung meint in diesem Zusammenhang, einen guten Kontakt mit anderen Menschen zu suchen – und entsprechend zu kommunizieren.

2.7 SELBSTWERT VERSTEHEN, FÖRDERN UND WÜRDIGEN

Auch von dem Bedürfnis nach Selbstwerterhöhung und Selbstwertschutz wird angenommen, dass es zu Störungen kommen kann, wenn Ressourcen fehlen, um diese psychischen Grundbedürfnisse zu stillen⁴¹. Diese Aussage bringt uns erneut direkt zu einer beraterischen Grundhaltung der Wertschätzung zurück. Lob, den wir einem anderen Menschen respektvoll und der Situation angemessen

⁴¹ vgl. Grawe, Klaus & Grawe-Gerber, Mariann, Ressourcenaktivierung, 1999 (S. 67f)

übermitteln, stärkt dessen Selbstwert. Wertschätzung seitens unserer Mitmenschen zu erfahren ist ebenso von immenser Bedeutung, wie es unser eigenes Verhalten ist, das wir wertschätzend und damit selbstwerterhöhend gestalten können. Erfahrungen, die dem entgegenstehen, wie Kränkungen oder Vernachlässigung, können durch eine wertschätzende Kommunikation ausbalanciert werden. Daher sollten Sie auf diese in der Beratung stets besonderen Wert legen. Auch unvorteilhafte eigene Denkmuster haben die Kraft, die Ausbildung des Selbstwertes zu behindern. Die professionelle Beratung bietet hier eine herausragende Gelegenheit, an der Förderung einer wertschätzenden, bestärkenden Sprachkultur mitzuwirken, indem Sie positivere Gedanken anregt, die dann zur Ressource für mehr Selbstwert werden. Aber das wissen Sie ja bereits.

Da ist zum Beispiel diese eine Klientin, die sich nach einer Kündigung ihren Selbstwert regelrecht abspricht: „Ist ja kein Wunder, irgendwie bekomme ich in den letzten Jahren nichts mehr auf die Reihe.“

Oder der Klient, der sich nach einer weiteren gescheiterten Beziehung an Sie wendet und überzeugt davon ist, in der Liebe nichts als Fehler zu machen. Beide machen ihren Selbstwert von Erfolg oder Misserfolg abhängig.

Sie könnten dazu anregen, mit einem anderen kraftvollen Gedanken gegenzusteuern: „Ich bin gut so, wie ich bin. Ganz gleich, wie es im Beruf klappt/ganz gleich, wie erfüllend meine Partnerschaften sind.“



Praxistipp

Sie haben ein Lerntagebuch. Ihren Klientinnen und Klienten können Sie nahelegen, ein Erfolgstagebuch zu führen, um ein ressourcenorientiertes Denken, Verhalten und Fühlen zu trainieren.

Diese Übung könnte auch für Sie äußerst aufschlussreich und bereichernd sein. Denken Sie an eine Station in Ihrer Biografie, die Sie für sich als Erfolg verbuchen, egal wie bedeutsam diese Episode war. Auch ein unspektakuläres Projekt, das Ihnen gelungen ist, verdient hier Würdigung.

Lassen Sie Ihre Erinnerungen lebendig werden und notieren Sie alles, was Ihnen dazu einfällt. Dabei sollten Sie auf folgende Punkte etwas mehr Mühe verwenden:

- Was haben Sie für diesen Erfolg getan? Was war Ihr Beitrag?
- Was könnten andere daraus lernen?
- Was waren Ihre starken Seiten? Wie konnten Sie sie einbringen?
- Welche Talente haben Sie dabei entdeckt und auf welche Fähigkeiten konnten Sie zurückgreifen?

Finden Sie passende Worte für diese Qualitäten. Eventuell haben Sie großherzig gehandelt, mutig, waren ausgesprochen hilfsbereit oder kreativ ... und so weiter. Am Ende führen Ihnen Ihre Notizen deutlich vor Augen, wie fähig Sie waren, diese Situation erfolgreich zu lösen. Und dies anhand Ihrer ganz persönlichen Ressourcen.

Ihnen sollte klar sein: Ressourcen, die Sie derart erfolgreich handhaben konnten, lassen sich erneut aktivieren, wenn Sie sie wieder brauchen. Diese Übung bringt Sie dazu, sich mit diesen essenziellen Faktoren auf eine angenehmen Weise auseinanderzusetzen. Durch das Reflektieren und Notieren intensivieren Sie Ihren Kontakt mit ihrer eigenen Stärke.

Ressourcen sollten regelmäßig erinnert und genutzt werden. Jedes Mal, wenn Sie eine Ressource abrufen, stärken Sie diese Kraftquelle und damit auch Ihr gesundes Lebensgefühl. Denken Sie daran: Ihr gesamter Organismus reagiert positiv auf diese Hinwendung zu Ihren Fähigkeiten.

2.8 SCHWUNG IN DIE RESSOURCEN BRINGEN

Unser psychisches Wohlbefinden zehrt davon, wie sehr wir uns darum kümmern, elementaren Bedürfnissen nachzukommen.

Vergegenwärtigen Sie sich nochmals: Eine Ressource, das kann alles sein, was uns guttut – alle Dinge und Umstände, die uns das Gefühl geben, kraftvoll zu sein und unterstützt zu werden. Ein gewisser Grundstock an Ressourcen ist bereits im Allgemeinen wünschenswert, um in eine Grundstimmung der Zufriedenheit mit dem persönlichen Alltag zu gelangen. Zudem erleichtert eine solche Basis das Gedeihen weiterer Ressourcen und den Zugang zu all diesen Fähigkeiten, sodass wir im akuten Fall ungehindert auf unsere Kraftspender Zugriff haben.

Diese Dynamik stellt eine ausgewogene Ressourcenaktivierung dar. Länger anhaltende Krisensituationen können diesen Prozess aus dem Gleichgewicht

bringen, wenn die Befriedigung der Bedürfnisse nicht mehr sichergestellt ist oder nicht wie gewohnt erfolgen kann. Solche Konstellationen können extreme Formen annehmen. Sie bergen ein nicht unerhebliches Risiko für die Manifestierung von Erkrankungen ⁴².

Bitte denken Sie in diesem Zusammenhang daran, dass Sie ohne entsprechende Heilerlaubnis keine psychische Erkrankung diagnostizieren dürfen.

Wenn Sie sich für eine Tätigkeit im Bereich der Psychotherapie begeistern können, dann gehen Sie daran, die notwendige Qualifikation zu erwerben: Ihre Heilerlaubnis. Die Akademie für praktische Psychologie bietet mit dem Fernstudium **Heilpraktiker/in – eingeschränkt für den Bereich Psychotherapie** eine hochwertige Vorbereitung auf die Überprüfung vor dem Gesundheitsamt an.

Ressourcenorientierung ist im Krisenmanagement ein Element von zentraler Bedeutung. Und auch in Ihrem Beratungsalltag werden Sie unter Umständen häufiger auf Klientinnen und Klienten stoßen, deren kritische Lebenslagen dazu geführt haben, dass Ressourcen nicht mehr ausreichend genutzt werden oder sogar völlig unter einem Berg an Problemen verschwunden sind. Prüfen Sie Ihre Kompetenz.

Fällt es in Ihr Gebiet, dann hängt alles davon ab, wie sehr sie in der Materie der Ressourcen bewandert sind und wie geschickt darin, genau solche Impulse an Ihre Klientel weiter zu geben, die eine solche negative Dynamik aufhalten können.



Wiederholungsfrage № 5:

Erklären Sie kurz, wie der Selbstwert bei unserem Thema ins Gewicht fällt. Können Sie eigene Erfahrungen beisteuern?

⁴² Grawe, Klaus, Neuropsychotherapie, 2004

2.9. RESSOURCENAKTIVIERUNG IN DER REGULÄREN BERATUNGSPRAXIS

In der täglichen Arbeit heißt dies für Sie, Ihre Klientinnen und Klienten dabei zu unterstützen, das Augenmerk auf die (immer noch) vorhandenen Ressourcen zu lenken, um damit eine erneute Befriedigung der grundlegenden Bedürfnisse sicherzustellen. Ihr Antrieb: Sie möchten der Dynamik in den Ressourcen einen positiven Schwung verleihen.

Durch die ausdrückliche Benennung der Ressourcen mittels geeigneter Übungen verdeutlichen Sie diese vorhandenen Ressourcen und füllen diese mit Leben.

Dies hat Schubkraft, denn viele Ihrer Klientinnen und Klienten werden dies als einen positiven, wünschenswerten Zustand erleben und sich wieder um einiges wohler und sicherer fühlen. In letzter Konsequenz ist dies der Schlüssel zu einem verbesserten Selbstwert und einer größeren Offenheit im Gespräch und notwendigen Veränderungen gegenüber. Nun präsentiert sich uns der Nutzen der Ressourcenorientierung in der Beratung völlig klar:

Der Beratungsprozess gewinnt auf beiden Seiten an Leichtigkeit. Er wird als ein bemerkenswertes Erfolgserlebnis gewertet, das eine weitere positive Entwicklung in der Bearbeitung von Problemen anstoßen kann.

Zugespißt bedeutet dies für Sie als Berater*in, die Ressourcen Ihrer Kundschaft unablässig im Fokus zu halten und zugleich den eigenen Kraftquellen tief verbunden zu sein. Auf diese Weise erleichtern Sie sich selbst die Arbeit: Sie werden die Möglichkeiten einer gezielten Ressourcenaktivierung besser erkennen.

2.10 DER RESSOURCENORIENTIERTE BERATUNGSaufTRAG ALS KOMPLEXE AUFGABE

Die Definition von Defiziten ist Teil unserer an persönlicher Leistung orientierten Kultur. Wie Sie gesehen haben, konnte sich die ressourcenorientierte Haltung erfolgreich als ein gegensätzliches Modell etablieren, das den Blick für Stärken und Fähigkeiten wieder öffnet und dabei hilft, Menschen in ihrer Eigenheit und mit ihren einzigartigen Beiträgen zum gesellschaftlichen Leben anzunehmen.

Gleichwohl gilt es, folgende leise Kritik ernst zu nehmen: Auch die Defizitorientierung und die damit verbundene Beschreibung der Defizite leisten ihren Beitrag in der psychosozialen Arbeit. Dieser Punkt sollte nicht tabuisiert werden. Der Umgang mit unterschiedlichen Voraussetzungen und die Akzeptanz der eigenen Grenzen gehört zur ganzheitlichen Entwicklung der Persönlichkeit. Sie haben es in jedem Fall mit einer einzigartigen Konstellation

zu tun und aus Ihren Bemühungen, Ihre Klientinnen und Klienten bestmöglich zu stärken sollte kein Wettbewerb der Kompetenzen entstehen. Die konkrete und ehrliche Beschreibung einer Schwäche kann helfen, sich mit dieser zu versöhnen und an eine spezifische Förderung zu denken.

Vertrauen Sie Ihrer eigenen fachlichen Expertise und Ihrem Bauchgefühl, wie Sie mit der Defizitorientierung umgehen. Wenn Sie die ressourcenorientierte Argumentation bevorzugen, dann werden Sie sich einen tiefgehenden Blick auf die individuellen Möglichkeiten gestatten und das aktuell nicht Beherrschte als »noch nicht« Beherrschtes deuten. Dies verlangt Ihnen einiges an (sprachlichem Feingefühl) ab. Haben Sie die Ausführungen dieses Studienheftes gut verinnerlicht, dann wissen Sie, was Sache ist:

Unzureichend ausgebildete Fähigkeiten und Kompetenzen sind Herausforderungen. Und genau diese gilt es in der Beratung zu aktivieren.

3 Nutzen und Schwierigkeiten – eine Gegenüberstellung

Ressourcenorientierung hat sich in der Psychologischen Beratung als eine stabile Größe etabliert. Sie sind dabei, diese Bedeutung zu erfassen. Daher lohnt es sich, auch über die Herausforderungen und Schwierigkeiten nachzudenken, die sich ergeben können.

In der Literatur finden wir dazu Angaben, die hauptsächlich auf Erfahrungen zur Ressourcenaktivierung im therapeutischen Bereich beruhen. Einige Schwierigkeiten könnten sich jedoch zweifellos auch in der beraterischen Ressourcenarbeit zeigen. Nehmen wir uns aus der Vielzahl der möglichen Problemlagen ein paar Beispiele vor:

- Es sind Ressourcen verfügbar, doch Ihre Klientinnen oder Klienten geben an, keine Zeit für die Arbeit mit den Ressourcen zu haben. Gelingt es in der Beratung, praktikable Möglichkeiten der Umsetzung zu finden und die kleinen positiven Erlebnisse im Alltag in den Vordergrund zu rücken, kann die Person ihren Standpunkt überdenken.
- Ihrer Klientin oder Ihrem Klienten fallen überhaupt keine Ressourcen ein? Oder sie werden nicht bemerkt? Hier können Sie daran gehen, gemeinsam zu erarbeiten, was Ressourcen sind bzw. was sie alles sein können. Diese Informationen schärfen das Bewusstsein für solche Aspekte.

- Die ratsuchende Person zeigt eine Neigung zu einer negativen Einschätzung relevanter Aspekte oder kann wirklich keine Ressourcen ausmachen? Jetzt ist erneut Ihr Feingefühl gefragt, damit Sie positiv bestärkend wirken können. Nicht selten sind es Erlebnisse in der Vergangenheit, die zu einer negativen Sicht und im Ergebnis dazu führen, dass sich Personen ihren Ressourcen nicht nähern können. Hier ist unbedingt ein taktvolles Vorgehen, das die Grenzen der anderer Person achtet, angebracht.
- Schließlich kann es vorkommen, dass eine Ressource zwar gesehen, jedoch zu diffus und unpräzise bezeichnet wird. Die Ressource »Urlaub« ist eine solche vage Größe. In einer solchen Situation empfiehlt es sich, nachzufragen. Sie brauchen weitere Informationen, um die Kraftquelle wirklich in einer praktikablen Form zu benennen.

Von den oben genannten Punkten abgesehen sollten Sie die allgemeinen Parameter einer achtsamen Gesprächsführung beachten, die Ihnen bereits aus den beiden vorherigen Studienheften vertraut sind. Nehmen Sie davon Abstand, Lösungen vorzugeben, selbst wenn sie diese als naheliegend erachten.

Bleiben Sie Ihrer Klientin oder Ihrem Klienten immer auf Augenhöhe verbunden, indem Sie nicht blind drauflos loben, sondern an passender Stelle bestärken. Dies vermittelt den angemessenen Respekt. Sie sehen: Fehlerquellen finden sich reichlich. Die wenigen Konstellationen, die Ihnen hier präsentiert worden sind, reichen bereits aus, um herauszustellen, wie anspruchsvoll die ressourcenorientierte Beratung ist.

Wenn Sie diese Hürden meistern, dann vermag die Ressourcenorientierung ihre Arbeit zu bereichern. Sie bahnen Ihrer Klientel den Weg zu positiveren Ansätzen im Denken und Handeln.

I N F O

Grawe und Grawe-Gerbers beschreiben diese mögliche Wendung als das Ingangsetzen eines „positiven Rückkopplungsprozesses“, der letztlich die Eigendynamik negativer Denkmuster und Erwartungen umkehren kann. Sie ziehen den Schluss, dass Ressourcenaktivierung unter anderem zu Kontrollerfahrungen führen und eine selbstwerterhöhende Wahrnehmung generieren könne, sodass sich die Bedürfnisbilanz verbessert.

Wenn Sie Interesse haben, forschen Sie weiter. Insgesamt werden Sie viele Quellen finden, welche die Relevanz der Ressourcen im Hinblick auf aktuelle Probleme ausdrücklich betonen.



Wiederholungsfrage № 6:

Damit schließen wir das Thema dieses Studienheftes ab. Sie haben nun wieder die Gelegenheit, ein paar persönliche Gedanken zu diesem Beratungsansatz schriftlich festzuhalten. Ihre Eindrücke sind frisch – vielleicht reicht es für eine erste Einschätzung, ob diese Art zu beraten, für Sie in Betracht kommt. Was meinen Sie? Wir wünschen Ihnen interessante Erkenntnisse!

4 Schlussbetrachtung

Ihre Arbeit als Psychologische Beraterin / Psychologischer Berater ist in einem Spannungsfeld angesiedelt. Eventuell turnen Sie einen Spagat zwischen Ihrer Absicht, bedingungslose Wertschätzung und Anerkennung auszustrahlen und Ihrem beraterischen Ziel, effektiv auf den Punkt zu kommen. Es geht schließlich darum, die Kompetenzen Ihrer Klientinnen und Klienten wirkungsvoll zu unterstützen, sodass diese sich in Ihrem Leben wieder zurechtfinden und spätere neue Teilhabechancen in der Gesellschaft wieder souverän nutzen können. Ein ressourcenorientiertes Vorgehen in der Beratung kann diese beiden gegensätzlich wirkenden Kräfte gut ausbalancieren. Indem Sie bereits vorhandene Kompetenzen angemessen anerkennen und gemeisterte Herausforderungen betonen, vermitteln Sie Wertschätzung. Die notwendige Unterstützung bieten Sie durch Ihr Ansinnen, die schwächeren Kompetenzen gezielt durch entsprechende Interventionen zu fördern.

Betrachten Sie Ihre Bemühungen um diese Balance aus einer übergeordneten Perspektive: Es gilt, die Klientin oder den Klienten für einen ressourcenorientierten Blick zu öffnen, – auf sich selbst und auf andere Personen.

Konkret stellt Sie das immer wieder vor folgende Frage: Wie können Sie in einer Beratung Ihre ressourcenorientierte Haltung in Einklang mit einer förderlichen Gesprächskultur bringen?

Indem Sie bewusst positiv formulieren und von dem, was »noch nicht« klappt sprechen, anstatt herauszustellen, das hier und dort die Dinge nicht gut laufen. Die Formel „noch nicht“ untermauert die Zuversicht, dass sich dies erfolgreich ändern lässt.

Wenn Sie viel über Ihre Klientinnen und Klienten wissen, dann kennen Sie nicht nur die bereits ausgebildeten Kompetenzen, sondern auch ihre spezifischen Interessen. Diese Kenntnis ist ein wertvoller Anknüpfungspunkt, um für neue Übungen und Angebote zu motivieren, mit denen noch brachliegende Fähigkeiten geschult werden.

Den ressourcenorientierten Ansatz verstehen, das heißt, den Gedanken zu pflegen, dass Menschen grundsätzlich fähig sind, sich fortzuentwickeln und bewusst zu agieren. Auf Sie als psychologisch tätige Berater*innen kommt also die Aufgabe zu, eine solche Entwicklung einfühlsam zu begleiten und zu fördern. Sie wissen ja nun: Es ist Potenzial vorhanden. Ihre Beratung dient dazu, diese Fähigkeiten zu orten und ans Licht zu bringen, damit sie sich effektiv verwirklichen können.

Die Betrachtung des Begriffs der Ressourcenorientierung führt entstehungsgeschichtlich in die Nähe der Ideen zur Resilienz und zu dem Modell der Salutogenese. Hier wie dort geht es um die Entfaltung wichtiger Schutzfaktoren, die bei der gesunden Handhabung seelischer oder körperlicher Belastungen helfen können. Wenn Sie als Berater/in interessiert sind, eine Haltung zu entwickeln, die einem solchen ressourcenorientierten Arbeiten zuträglich ist, dann sind Ihre Selbstkompetenzen gefragt. Sie müssen in der Lage sein, ihre eigenen Stärken zu identifizieren und auch ein gutes Verhältnis zu ihren Schwächen pflegen. Dann erst haben Sie selbst genügend Halt, um Ihr Tun an dem Wohl der ratsuchenden Personen zu orientieren und um Ihrer Arbeit ausreichend Substanz zu geben.

Tauschen Sie sich mit Ihren Kolleginnen und Kollegen aus oder zücken Sie Ihr Tagebuch und notieren Sie regelmäßig, was Sie an sich selbst schätzen oder in anderer Weise wahrnehmen. Durch diese kleinen Rituale stärken Sie sich selbst. Selbstfürsorge durch Selbstbeobachtung und Selbsterfahrung werden wir noch in Studienheft 13 gründlich thematisieren. Wenn es Ihnen möglich ist,

Videoaufnahmen zu machen, dann können Sie Ihre Sitzungen und die Arbeit, die Sie leisten, ausführlich reflektieren und Ihre ressourcenorientierte Kommunikation optimieren.

Das Gefüge unserer Gesellschaft verändert sich stetig und intensiv. Viele ihrer Strukturen stecken in einem permanenten Prozess der Anpassung und Modernisierung, ihre Abläufe werden komplexer. In diesem Gemisch aus Vielfalt und unserem Streben nach Selbstbestimmung müssen wir uns alle zurechtfinden und wir sind zunehmend gefordert, Eigeninitiative und Eigenverantwortlichkeit zu entwickeln. Nicht jeder Mensch kann mit diesen äußeren Entwicklungen ohne weiteres Schritt halten. Mit dem Alter wird dies häufig noch schwieriger, wenn Vereinsamung dazukommt, die Ordnung im Tagesablauf fehlt oder die Verlässlichkeit von Normen und Werten infrage gestellt wird.

Und doch ist es in allen Lebensphasen möglich, aus einem großen Reservoir an Ressourcen zu schöpfen, das nahezu alle Lebensbereiche betrifft. Neben den materiellen Mitteln, die eine Person zur Verfügung hat, sind es die unterschiedlichen Aspekte der Bildung, der Gesundheit, des sozialen Lebens und der Wohnsituation, in denen diese Ressourcen stecken.

In vielen Fällen werden wir diese wertvollen Fähigkeiten jedoch zunächst einmal sichtbar machen müssen. Ihre psychologische Beratung könnte der Schlüssel sein, der einem Menschen diese Ressourcen zugänglich macht. Eine ressourcenorientierte Beratung, die geschickt durchgeführt wird, kann diese Ressourcen zutage fördern, sie stabilisieren und dadurch auch realisieren, also tatsächlich zur Verfügung stellen. Ihre beraterische Sensibilität für Ressourcen und Ihr Vermögen, die Suche nach den Ressourcen professionell zu organisieren, ermöglichen diesen Prozess.

Dabei ist vieles zu bedenken. Wie ist es um die finanziellen oder allgemein gesprochen die materiellen Verfügbarkeiten bestellt? Sind da intakte soziale Beziehungen, die stärkend wirken können? Widmen Sie der letzten Frage viel Aufmerksamkeit; vor allem dann, wenn Sie es mit Menschen mit einer Benachteiligung oder Älteren und Kranken zu tun haben.

Insgesamt ist es erstrebenswert, mit Beratungskonzepten zu arbeiten, die möglichst viele Menschen motivieren, ihre Ressourcen und Potenziale erfolgreich zu erkennen und wieder wertzuschätzen. Der Ansatz, Menschen dazu anzuregen, sich ihren persönlichen Ressourcen aktiv zuzuwenden und diese auch für andere nutzbar zu machen, hat vieles für sich: Die individuellen Stärken, die wir in eine Gesellschaft einbringen, halten diese lebendig; auch in herausfordernden Zeiten.

Ressourcenorientierte Beratung ist heute allgemein bedeutsam, vor allen Dingen unter präventiven Gesichtspunkten. Gerade für die vielen älteren Menschen ist es wichtig, eine defizitorientierte Sichtweise zu korrigieren und zu einer positiven Perspektive zu gelangen. Die lange Lebenserwartung verspricht noch viele schöne Erlebnisse, – wenn alle Lebensphasen, auch die des Alters, aktiv und erfüllend gestaltet werden können. An diesem Punkt kann ressourcenorientierte Beratung ansetzen und in der Umsetzung unterstützen.

Viel Spaß weiterhin beim Studium!

Dr. phil. Marcus Klische, Pädagogische Leitung & Antje Limbach-Mayerhöfer, zertifizierte Dozentin in der Erwachsenenbildung

5 Lösungen der Aufgaben zur Selbstüberprüfung

Wiederholungsfrage № 1:

Rekapitulieren Sie, was Sie aus Studienheft 3 zu der Arbeit und Forschung von Steve De Shazer und Insoo Kim Berg wissen. Wie ist der lösungsorientierte Ansatz in der Beratung mit der Ressourcenorientierung verbunden? Was meinen Sie dazu?

Antwort:

Hier sollte eine kurze Beschreibung der Informationen und Zusammenhänge erfolgen, die Sie nach der Lektüre des Studienheftes 3 bereits jetzt wiedergeben können. Was Ihnen unklar ist, schlagen Sie bitte dort noch einmal nach und wiederholen es. Die Verbundenheit der beiden Ansätze ergibt sich aus der Relevanz der Ressourcen in diesen Konzepten. Jedoch stellt der lösungsorientierte Ansatz im gesamten Prozess der Beratung stärker auf die konkreten Lösungsmöglichkeiten ab.

Wiederholungsfrage № 2:

Fassen Sie die wichtigsten Informationen zum historischen Hintergrund der Ressourcenorientierung zusammen. Wenn Sie möchten, recherchieren Sie weiter.

Antwort:

Sie orientieren sich an den Ausführungen in Kapitel 1.2 und die dort angedeuteten Einflüsse der Pädagogik. Auch die weiteren Stationen, insbesondere das lösungsorientierte Modell nach Steve de Shazer sollten kurz Erwähnung finden. Diese kurze Zusammenfassung können Sie durch selbst recherchierte interessante Beiträge abrunden.

Wiederholungsfrage № 3:

- a) Beschreiben Sie in wenigen eigenen Worten das Modell der Salutogenese. Wo liegen die Berührungspunkte zur Ressourcenorientierung?

Antwort:

Orientieren Sie sich bitte an Kapitel 1.3 und gehen Sie vor allem auf die Grundfrage der Salutogenese ein: „Was erhält den Menschen gesund?“, die mit dem Vorliegen von Widerstandsressourcen beantwortet wird. Diese individuellen und sozialen Schutzfaktoren ähneln den Ressourcen und müssen eventuell ebenfalls aktiviert werden, um verfügbar zu sein.

- b) Fassen Sie zusammen, was Sie über den Empowerment-Gedanken erfahren haben.

Antwort:

Orientieren Sie sich wieder an Kapitel 1.3. Im Kern sollten Sie herausarbeiten, dass es um die Förderung der Fähigkeit zu selbstbestimmtem und selbstständigem Handeln geht.

Wiederholungsfrage № 4:

Denken Sie an eine Situation, in der sie von einer Person anscheinend nur oder überwiegend negative Rückmeldungen erhalten haben. Beschreiben Sie die Situation, wie sie sich Ihnen dargestellt hat und finden Sie eine Erklärung für die starke Defizitorientierung.

Antwort:

Hier ist eine individuelle Antwort möglich. Ihre Erklärung sollte folgende Aspekte enthalten: Ohne bewussten Wechsel in der Perspektive reagieren die defizitorientierten Muster schneller als diejenigen, die ressourcenorientiert sind.

Je mehr ein Mensch im Stress steckt oder sich angewöhnt hat, ungünstige Situationen wahrzunehmen, desto weniger wird er einen Blick für das Positive und das Schöne haben. Wir investieren üblicherweise viel mehr Zeit in die Gedanken über (mögliche) Schwierigkeiten als in die klare Sicht auf das, was gut und besser läuft. Dies starke Gewohnheit, defizitorientiert zu reagieren, erklärt sich aus der Evolutionsbiologie. Wir merken uns mögliche Gefahrenquellen besser. Dazu kommt die allgemeine gesellschaftliche Tendenz, Fehlverhalten hervorzuheben, statt auf das Gelungene abzustellen.

Wiederholungsfrage № 5:

Erklären Sie kurz, wie der Selbstwert bei unserem Thema ins Gewicht fällt. Können Sie eigene Erfahrungen beisteuern?

Antwort:

Sie geben eine kurze Erklärung, die sich an Kapitel 2.7 orientiert und die insbesondere Wertschätzung als wesentlichen Faktor für die Erhöhung des Selbstwertes nennt. Diese stellt ebenso wie andere positive Impulse eine Ressource für Selbstwert dar. Daran schließen sich Ihre eigenen Gedanken zu diesem Aspekt an. Hier antworten Sie individuell. Die objektiven Fakten, die Sie bekommen können, wie Geburtstag, Beruf oder Familienstand etc. sollten Sie unbedingt auf Ihrem Fragebogen festhalten. Ansonsten wählen Sie aus, welche Informationen Ihnen noch wichtig sind, um die einzelnen Bereiche abzudecken.

Wiederholungsfrage № 6:

Damit schließen wir das Thema dieses Studienheftes ab. Sie haben nun wieder die Gelegenheit, ein paar persönliche Gedanken zu diesem Beratungsansatz schriftlich festzuhalten. Ihre Eindrücke sind frisch – vielleicht reicht es für eine erste Einschätzung, ob diese Art zu beraten, für Sie in Betracht kommt. Was meinen Sie? Wir wünschen Ihnen interessante Erkenntnisse!

Antwort:

Überlegen Sie, was Sie von diesem Beratungsmodell halten. Notieren sie wichtige Gedanken in Ihr Lerntagebuch. Ganz gleich, ob und wie Sie diese später in Ihre praktische Tätigkeit einbringen werden oder nicht, Ihre persönlichen Ideen zu den Ressourcen sind wertvolle Impulse, die Ihnen auch vieles über Ihr Verhältnis zu den eigenen Stärken verraten können.

Hier ist eine Individuelle Antwort ist möglich.

6 Verwendete Literatur

Antonovsky, Aaron (1997):

Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. (dt., erweiterte Ausgabe von Franke, Alexa).

Tübingen: DGVT-Verlag

Bengel, Jürgen, Strittmacher, Regine & Willmann, Hildegard (2001):

Was erhält den Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert.

Köln: BZgA

Bünder, Peter (2002):

Geld oder Liebe? Verheißungen und Täuschungen der Ressourcenorientierung in der Sozialen Arbeit.

Münster: LIT Verlag

Deppe-Schmitz, Uta & Deuber-Böhme, Miriam (2016):

Auf die Ressourcen kommt es an. Praxis der Ressourcenaktivierung.

Göttingen: Hogrefe Verlag

Engel, Frank, Nestmann, Frank & Sickendie, Ursel (2012):

Theoretische Konzepte der Beratung. In: Lehrbuch Patientenberatung. Theoretische Konzepte der Beratung. In D. Schaeffer & S. Schmidt-Kaehler (Hrsg). Lehrbuch Patientenberatung.

Bern: Hans Huber

Flückiger, Christoph & Wüsten, Günther (2015):

Ressourcenaktivierung: ein Manual für Psychotherapie, Coaching und Beratung.

Bern: Hans Huber

Grawe, Klaus (1998):

Psychologische Therapie.

Göttingen: Hogrefe

Grawe, Klaus. (2004):

Neuropsychotherapie.

Göttingen: Hogrefe

Grawe, Klaus & Grawe-Gerber, Mariann (1999):

Ressourcenaktivierung. Ein primäres Wirkprinzip der Psychotherapie.
Göttingen: Hofgreffe

Herriger, Norbert (2006):

Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 3., erweiterte und aktualisierte Auflage.
Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer

Herriger, Norbert (2014):

Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. 5., erweiterte und aktualisierte Auflage.
Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer

Knecht, Alban & Schubert, Franz-Christian (2012):

Ressourcen im Sozialstaat und in der Sozialen Arbeit. Zuteilung – Förderung – Aktivierung.
Stuttgart: Kohlhammer

Nestmann, Frank (1997):

Beratung als Ressourcenförderung.
Tübingen: DGVT-Verlag

Sohns, Armin (1995):

Empowerment als Leitlinie Sozialer Arbeit.
Wiesbaden: VS Verlag

Theunissen, Georg & Plaute, Wolfgang (1995):

Empowerment und Heilpädagogik. Ein Lehrbuch.
Freiburg, Breisgau: Lambertus

Willutzki, Ulrike (2003):

Ressourcen: Einige Bemerkungen zur Begriffsklärung. In: Schemmel, Heike und Schaller, Johannes (Hrsg.) Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit. (S.91-109) Tübingen: DGVT-Verlag