

MEDIAN Zentrum für Verhaltensmedizin Bad Pyrmont



Inhaltsverzeichnis

I	Einleitung	4
II	Kognitive Verhaltenstherapie und Problemlösegruppe	5
III	Was ist überhaupt ein „Problem“?	8
IV	Wie kann ich meine Problemvorstellung sinnvoll vorbereiten?	12
V	Wie läuft eine PLG ab?	14
VI	Allgemeines Problemlösесchema	16
VII	Welche Verhaltensregeln sind in der Gruppe wichtig, damit die Zusammenarbeit konstruktiv verläuft?	17
VIII	Transfer in den Alltag	20
IX	Anhang	22

Einleitung

Die verhaltenstherapeutische Problemlösegruppe (PLG) ist zentraler Bestandteil der stationären Psychotherapie. Hier haben Sie im geschützten Raum der **therapeutischen Gemeinschaft** die Gelegenheit, wichtige, persönliche **Kernprobleme** zu bearbeiten und von Erfahrungen und Rückmeldungen anderer zu profitieren.

Wir wollen Sie mit dieser „Fibel“ darin unterstützen, die verhaltenstherapeutische Problemlösegruppe für Ihre individuelle Zielsetzung zu nutzen.

Typische Fragen sind:

Welches Thema kann ich in der Problemlösegruppe vorstellen?

Wie kann ich meine Problemvorstellung sinnvoll **vorbereiten**?

Wie läuft eine Problemlösegruppe ab und was habe ich im Rahmen der Bearbeitung von der Gruppe zu erwarten?

Welche Verhaltensregeln sind wichtig, damit die Zusammenarbeit funktionieren kann?

Wie kann ich das, was ich in der Problemlösegruppe gelernt habe, auf die Herausforderungen meines Alltags **übertragen**?

Nach der Lektüre dieser PLG-Fibel hoffen wir, dass Sie für jede dieser Fragen eine Antwort haben.

II Kognitive Verhaltenstherapie und Problemlösegruppe

Zunächst ein Paar grundlegende Informationen. In der **kognitiven Verhaltenstherapie** geht es darum, nicht hilfreiche Muster (Denken, Verhalten) im Umgang mit Problemen aufzulockern, neue Perspektiven zu entwickeln, und so insgesamt zu einer **lösungsorientierten Haltung** zu finden und korrigierende Erfahrungen zu machen.

In der wertschätzenden und geschützten Atmosphäre der **verhaltenstherapeutischen Problemlösegruppe (PLG)** ergeben sich allein schon durch die Perspektivenvielfalt der Teilnehmer automatisch neue Lösungswege, in dem einen Fall bestätigen sich eigene Lösungswege, in einem anderen werden Mut und die Entschlusskraft zur Verhaltens- und Einstellungsänderung verstärkt oder die praktische Umsetzung von Lösungswegen wird erarbeitet.

Das grundlegende **Veränderungsmodell** in der kognitiven Verhaltenstherapie besteht im aktiven Neuentwickeln und **Einüben** hilfreicher Einstellungen und Handlungsalternativen zur Alltags- und Problembehandlung und dem **Verlernen** ungünstiger Verhaltens- und Erlebnisgewohnheiten.

Dafür ist es wichtig, den Fokus auf das zu richten, was man **selbst ändern** kann und sich für jeden Veränderungsschritt zu **belohnen**.

„Der Weg des Bibers“

Wissen Sie wie man Biber fängt?

Der Biber geht unabsehbar immer den gleichen Weg vom Bau zum Wasser. Von diesem Weg weicht er niemals ab. Den Biber fängt man, indem man einfach eine Falle, deren geöffnete Tür in Richtung des Biber-Baus zeigt auf den Weg stellt.

Morgens kommt der Biber aus seinem Bau und sieht die Falle. Man kann ihn dann dabei beobachten, wie er- weinend und schluchzend zwar, aber unabsehbar – seinen Weg geht.

(veröffentlicht in: D. Revenstorf: „Hypnose in Psychotherapie, Psychosomatik und Medizin: Manual für die Praxis“)

„Eine Handvoll Reis“

„Die Reisäffchen waren in China damals zu einer richtigen Qual geworden. Kaum war der Reis erntereif, da kamen sie und fraßen ihn in großen Mengen auf. Die Leute hatten sich in ihrer Not allerhand überlegt, wie sie das Problem lösen konnten. Manche nahmen sich sehr viel Zeit dafür, bauten hohe Zäune, um sich vor der Gefahr zu schützen. Doch die Äffchen fanden immer wieder eine Möglichkeit, diese Hürden zu überwinden.

Bis eines Tages ein Mädchen auf die rettende Idee kam. In einer Waldlichtung streuten die Dorfbewohner Reis aus, versteckten aber auch Reis in Flaschen. Kaum hatten sie sich versteckt, kamen die Äffchen von den Bäumen und machten sich an den ausgestreuten Reis. Als dieser Vorrat zur Neige ging, entdeckten sie, was sich in den Flaschen befand und griffen hinein. Die Flaschenhälse waren gerade so schmal, dass ein Affenhändchen hinein passte. Aber als die kleinen Fäuste mit Reis gefüllt waren, kamen sie nicht mehr aus den Flaschen. Die Last der ganzen Fläschchen war zu groß zum Mitschleppen, und die Menschen konnten die Äffchen ganz leicht fangen.

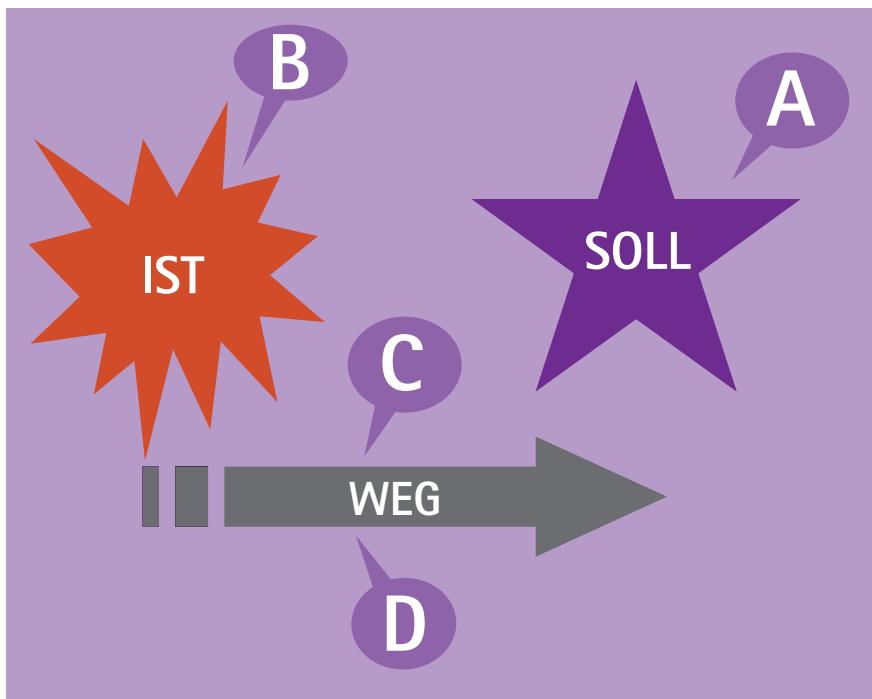
Bis auf eines- das fand die Lösung: es ließ den Reis los und war frei.“

(veröffentlicht in: D. Revenstorf: „Hypnose in Psychotherapie, Psychosomatik und Medizin: Manual für die Praxis“)

III Was ist überhaupt ein Problem?

Bei psychischen Problemen ist die Informations- und Erlebnisverarbeitung nicht mehr im Einklang mit den Anforderungen der Alltagsrealität. Wir befinden uns in der Problemphase: Wir leiden, weil wir uns etwas wünschen, was wir nicht erreichen können oder es uns vermeintlich unerreichbar erscheint.

Demzufolge ist ein Problem eine **Ist-Soll-Diskrepanz**. Es gibt einen unerwünschten Ist-Zustand, unter dem wir leiden, aber auch einen erstrebenswerten Zielzustand.



Ein Problem kann zum Beispiel dann entstehen, wenn:

- A** ich einen unrealistisches, unklares oder von mir selbst nicht zu 100% beeinflussbares Ziel habe (z.B. „ich will von allen geliebt werden“/„ich will immer glücklich sein“) oder
- B** ich meinen Ist-Zustand nicht konkret genug beschreibe (z.B. „ich bin mit der Gesamtsituation unzufrieden“) oder
- C** ich den Weg zwischen dem Ist-Zustand und dem Ziel-Zustand nicht kenne (z.B. „wie gestalte ich positive soziale Kontakte“) oder
- D** die Ressourcen (Fähigkeiten, Fertigkeiten, Mittel) für den Weg nicht ausreichend vorhanden sind (z.B. fehlende Vorbilder / Gelegenheiten / Erfahrungen)

Um eine hilfreiche Ausgangsposition für bevorstehende Verhaltensänderungen zu fördern, kann man schon bei der sprachlichen Formulierung der eigenen Ziele beginnen. D.h. die Lösung des Problems beginnt schon bei der Benennung des Problems.

Es ist förderlicher,

- **wenn ich selbst etwas tun kann, um mein Ziel zu erreichen,**
- **wenn mein Ziel möglichst konkret, realistisch und positiv formuliert ist.**

Anstatt „ich bin unzufrieden“, besser „ich wünsche mir mehr soziale Kontakte“, „ich möchte meine Schwimmleistung verbessern!“

„Die Geschichte vom Wanderer“

Ein Wanderer zog mühselig auf einer scheinbar endlos langen Straße entlang. Er war über und über mit Lasten behangen. Ein schwerer Sandsack hing an seinem Rücken, um seinen Körper war ein dicker Wasserschlauch geschlungen. In der rechten Hand schleppte er einen unförmigen Stein, in der linken einen Geröllbrocken. Um seinen Hals baumelte an einem ausgefransten Strick ein alter Mühlstein. Rostige Ketten, an denen er schwere Gewichte durch den staubigen Sand schleifte, wandten sich um seine Fußgelenke. Auf dem Kopf balancierte der Mann einen halbfaulen Kürbis. Ächzend und stöhnnend bewegte er sich Schritt für Schritt vorwärts, beklagte sein hartes Schicksal und die Müdigkeit, die ihn quälte.

In der glühenden Mittagshitze begegnete ihm ein Bauer. Der fragte ihn: „Oh, müder Wanderer, warum belastest Du dich mit diesen Felsbrocken?“ „Zu dumm“, antwortete der Wanderer, „das hatte ich bisher gar nicht bemerkt!“ Er warf die Brocken weg und fühlte sich viel leichter.

Nach einiger Zeit kam ihm wieder ein Bauer entgegen. Der fragte ihn: „Sag, müder Wanderer, warum plagst du dich mit dem halbfaulen Kürbis auf deinem Kopf und schleppst an Ketten so schwere Eisen gewicht hinter dir her?“ Der Wanderer antwortete: „Ich bin froh, dass du mich darauf aufmerksam machst; ich habe nicht gewusst, was ich mir damit antue.“ Er schüttelte die Ketten ab und zerschmetterte den Kürbis. Wieder fühlte er sich leichter. Einige Zeit später traf er abermals einen Bauern, der ihn erstaunt fragte: „Warum trägst du Sand im Rucksack, wo doch dort in der Ferne mehr Sand ist, als du jemals tragen könntest. Und wie groß ist Dein Wasserschlauch- als wolltest Du die Wüste Kawir durchwandern. Dabei fließt doch neben Dir ein klarer Fluß.“ Der Wanderer antwortete: „Dank dir Bauer. Jetzt erst merke ich, was ich mit mir herumgeschleppt habe.“ Er riss den Wasserschlauch auf und füllte mit dem Sand aus dem Rucksack ein Schlagloch. Sinnend stand er da und schaute in die untergehende Sonne. Die letzten Sonnenstrahlen brachten ihm die Erleuchtung: Er blickte an sich hinunter und sah den schweren Mühlstein an seinem Hals baumeln und merkte plötzlich, dass es der Stein war, der ihn noch so gebückt gehen ließ. Er band ihn los und warf ihn soweit er konnte, in den Fluss hinab. Frei von seinen Lasten wanderte er durch die Abendkühle, um eine Herberge zu finden.

(Peseschkian 1979)

IV Wie kann ich meine Problemvorstellung sinnvoll vorbereiten?

Zunächst geht es darum, festzustellen, welcher Problembereich **aktuell am wichtigsten** ist.

Wenn verschiedene emotionale Probleme vorliegen, können Sie diese z.B. durch größere und kleinere Kreise oder als ein Tortendiagramm auf einem Blatt Papier visualisieren und prüfen, ob es **Zusammenhänge** oder sinnvolle **Prioritäten** gibt.

Um für Ihre Problemvorstellung den Fokus stets auf dem „Hier und Jetzt“ im Auge zu behalten, haben wir einen kleinen Leitfaden in Form von Fragen für Sie zusammengefasst, welcher Sie darin unterstützen kann, die Vergangenheit besser zu verstehen oder anders zu bewerten und für die Entwicklungen in der Zukunft Grundsteine zu legen.

Was ist das (**aktuelle**) **Problem**? In welchen Situationen (Berufsalltag und Privatleben) tritt das Problem auf? Wie äußert es sich in Ihren Gedanken, Gefühlen und Verhaltensweisen?

Verhalten

(z.B. sozialer Rückzug, Vermeidung, Weinen)

Gedanken

(z.B. Grübeln)

Gefühle

(z.B. Traurigkeit, Ärger)

Körper

(z.B. Zittern, Schweißausbrüche, Schlafstörungen)

Beschreiben Sie eine **typische Situation** aus der letzten Zeit, in der das Problem auftrat: Welche Auslöser gibt es? Welche Gedanken und Gefühle hatten Sie? Wie haben Sie sich verhalten? Was waren die Konsequenzen?

Welche **Konsequenzen** hat das Problem allgemein für Sie?
Denken Sie sowohl an negative als auch an mögliche positive Konsequenzen.

Welche **Lerngeschichte** hat das heutige Problem?
Welche auslösenden Bedingungen haben zur Problementwicklung beigetragen?

Was haben Sie **bisher unternommen**, um das Problem zu ändern?

Welches **Ziel** möchten Sie in Bezug auf Ihr Problem erreichen?

V Wie läuft eine PLG genau ab?

Wenn Sie sich in Absprache mit ihrem Bezugstherapeuten (BZT) für die **Problemvorstellung** entscheiden, haben Sie zunächst die Möglichkeit, Ihre Problemsituation in der Gruppe darzustellen (ca. 15 Min.).

Der Gruppenleiter und die Gruppenmitglieder helfen bei der Präzisierung der Problembeschreibung. Bei der sich anschließenden **Zieldefinition** ist es wichtig, zunächst eigene Ziele zu benennen und diese dann gemeinsam zu konkretisieren bzw. zu ergänzen.

Die anschließende, gemeinsame Erarbeitung von **Lösungsperspektiven** ist auf eine Vielfalt der Perspektiven ausgelegt. Es erfolgt zunächst eine gleichwertige Lösungssammlung. Sie überprüfen anschließend in aller Ruhe und im Einklang mit Ihren Werten und Lebensvorstellungen, welche der Änderungsansätze **Sie** für Ihren Problemlöseprozess aktiv nutzen können und wollen.

In der Regel werden in der Problemlösegruppe erste, konkrete Veränderungsschritte erarbeitet, die Sie bereits hier in der Klinik ausprobieren, auf ihre Wirksamkeit überprüfen und wenn notwendig optimieren können.

Neue Wege und Perspektiven fühlen sich auch neu und ungewohnt an. Durch **aktives Üben** werden die neuen Verhaltensmöglichkeiten immer gewohnter bis sie letztendlich zu neuen Gewohnheiten werden.

„Wenn der Wind der Veränderung weht, bauen die einen Mauern und die anderen Windmühlen.“

(Chinesische Weisheit)

VI Das allgemeine Problemlöseschema

Der gesamte Prozess einer Problembearbeitung lässt sich zusammenfassend wie folgt beschreiben:

1. Spezifizieren des Problems – Was ist mein Problem?
2. Analyse funktionaler Zusammenhänge – Wie hat sich mein Problem entwickelt?
3. Festlegen von Zielen – Was möchte ich erreichen?
4. Planen von Schritten – Welche Lösungsmöglichkeiten sind denkbar?
5. Selbstverpflichtung – Was nehme ich mir vor?
6. Durchführung der Schritte – Was kommt auf meine Übungsliste?
7. Bewertung der Ergebnisse – Wie bewerte ich die gemachten Erfahrungen?

Einige Prinzipien sind dabei für viele Menschen besonders hilfreich:

1. Denken Sie in kleinen Schritten!
2. Denken Sie verhaltensnah!
3. Denken Sie zukunftsorientiert!
4. Denken Sie (problem-) lösungsorientiert!
5. Belohnen Sie sich für Ihre Fortschritte!

VII Welche Verhaltensregeln sind in der Gruppe wichtig, damit die Zusammenarbeit konstruktiv verläuft?

Für eine stabile Vertrauensgrundlage ist es hilfreich folgende Gruppenregeln zu beherzigen:

Probleme aus der Gruppe dürfen nicht hinausgetragen werden.

(Außerhalb der Gruppe gilt es, Gespräche über das Geschehene konstruktiv zu gestalten und in vertraulicher Weise nur mit den beteiligten Personen und mit dem notwendigen Respekt gegenüber dem Vorstellenden zu führen. Gespräche mit Außenstehenden über die Inhalte der PLG sind ein klarer Regeverstoß.)

Jedes Gruppenmitglied arbeitet im Rahmen seiner Möglichkeiten aktiv an der Problemlösung mit und bringt im Laufe seiner Behandlung ein eigenes Problem ein.

Alle Probleme werden ernst genommen.

(Es soll auf Bagatellisierungen verzichtet werden, z.B. „ist doch ganz einfach...“ oder „andere haben viel größere Sorgen...“)

Treten während der Zusammenarbeit Irritationen auf, werden diese vorrangig geklärt.

(Gibt es ein Problem, das die Zusammenarbeit der Gruppe behindert, wird dieses in der Gruppe geklärt, wie z.B. Regelverstöße)

Jeder spricht jeden direkt an.

(Es soll miteinander und nicht übereinander gesprochen werden.
„Du“ statt „Man“ oder „Er/Sie“)

Kritik wird sachlich und konstruktiv geäußert.

Rückmeldungen werden auf das Verhalten der Person, nicht auf die Person selbst bezogen.

(Die Rückmeldungen sollen darauf bezogen sein, welche Verhaltensweisen und Schwierigkeiten beobachtet werden und nicht auf die Fähigkeiten der Person generalisiert werden. Z.B. „Ich habe den Eindruck, dass du dich gegenüber deiner Ehefrau nicht traust, deine Bedürfnisse anzusprechen“ statt „Du bist eher der unterwürfige Typ“.)

Zur Wahrung der Vertraulichkeit bleiben Handys auf dem Zimmer.

„Die drei Siebe“

Aufgeregzt kam jemand zu Sokrates gelaufen. »Höre, Sokrates, das muss ich dir erzählen, wie dein Freund . . . »Halt ein!« unterbrach ihn der Weise, »hast du das, was du mir sagen willst, durch die drei Siebe geschüttelt?«

»Drei Siebe?« fragte der andere voll Verwunderung. »Ja, mein Freund, drei Siebe! Lass sehen, ob das, was du mir erzählen willst, durch die drei Siebe hindurchgeht. Das erste Sieb ist die Wahrheit. Hast du geprüft, ob das was du mir erzählen willst, wahr ist?« »Nein, ich hörte es erzählen, und . . . « »So, so. Aber sicher hast du es mit dem zweiten Sieb geprüft, es ist das Sieb der Güte. Ist das, was du mir erzählen willst, wenn schon nicht als wahr erwiesen, wenigstens gut?« Zögernd sagt der andere: »Nein, das nicht, im Gegenteil . . . «

»Dann«, unterbrach ihn der Weise, »lass uns auch das dritte Sieb noch anwenden und lass uns fragen, ob es notwendig ist, mir das zu erzählen, was dich so erregt.«

»Notwendig nun gerade nicht . . . « »Also«, lächelte Sokrates, »wenn das, was du mir erzählen willst, weder wahr noch gut noch notwendig ist, so lass es begraben sein und belaste dich und mich nicht damit!«

VIII Transfer in den Alltag

Die **Möglichkeiten** hier in der Klinik sind z.B.:

1. Rollenspielübungen im Training sozialer Fertigkeiten
2. Verhaltensexperimente in der Gestaltungstherapie
3. Belastungserprobungen
4. positive Aktivitäten im Klinikalltag

Sie können jederzeit erneut in den **Problemlöseprozess** einsteigen, unvorhergesehene Herausforderungen einbeziehen. Nicht umsonst heißt es „Übung macht den Meister.“

„Das sinkende Boot“

Der persische Weise Nasrudin befand sich einmal auf einer Fähre, die einen breiten Strom überquerte. Neben ihm stand ein Gelehrter, der angesichts seines immensen Wissens arrogant und aufgeblasen tat. Er fragte Nasrudin: „Haben Sie jemals Astronomie studiert?“ „Nein“, antwortete Nasrudin. „Oh, da haben Sie aber viel von Ihrem Leben vergeudet! Mit dem Wissen über die Sterne kann ein Kapitän ein Schiff durch alle Weltenmeere navigieren.“

Der Gelehrte fragte dann: „Haben Sie jemals Meteorologie studiert?“ „Nein“, antwortete Nasrudin. „Nun, da haben Sie auch hier große Teile Ihres Lebens verschwendet! Wer über die Winde und das Wetter Bescheid weiß, kann ein Schiff sicher und schnell von einem Ort zum anderen bringen.“

Es folgte die Frage: „Und haben Sie wenigstens Meereskunde studiert?“ „Nein“, antwortete Nasrudin. Mitleidig lächelnd sagte der Gelehrte: „Zu schade, wie Sie auch hier Ihr Leben verschwendet haben! Die Kenntnis der Ströme ist unerlässlich um ein Schiff zu steuern.“ Einige Minuten später stand Nasrudin auf, um ans Ende des Schiffes zu gehen. Beim Vorbeigehen fragte er den Gelehrten: „Haben Sie jemals Schwimmen gelernt?“ „Nein, dazu hatte ich keine Zeit.“ „Dann haben Sie Ihr ganzes Leben verspielt, denn dieses Boot sinkt gerade.“

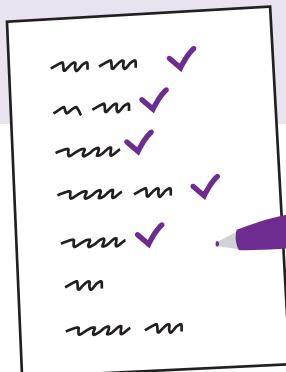
(aus DGH-Prospekt „Theapeutische Geschichten“ - Wiedergefunden von Alan Cohen)

IX Anhang

PLG-Poster

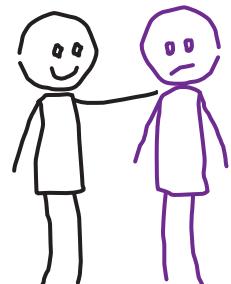
In den meisten unserer verhaltenstherapeutischen Problemlösegruppen wird während der Problemvorstellung und Bearbeitung ein PLG-Poster der Problematik, der individuellen Zielvorstellungen und der persönlichen Lösungsschritte erstellt. Hier können Sie Ihr PLG-Poster übertragen.

Ihre persönliche Beispielsammlung für Konflikt- und Problemsituationen:



Übungs- und Erfolgsprotokoll

Da konkrete Übungen und die Erprobung von Umsetzungsschritten den Therapieerfolg maßgeblich erhöhen, sind Sie gut beraten, hier erarbeitete Verhaltensalternativen bereits im stationären Psychotherapiealltag umzusetzen und zu erproben. Führen Sie ein Erfolgsprotokoll gelungener Veränderungsschritte!



Belohnungsliste

Vergessen Sie nicht, sich für die geleistete Problemarbeit angemessen zu verstärken und belohnen Sie sich, sowohl für ihr Engagement bei der Problemvorstellung als auch für die Umsetzung erster Veränderungsschritte. Würdigen Sie auch kleine Fortschritte!



**MEDIAN Zentrum für
Verhaltensmedizin Bad Pyrmont**

Bombergallee 10
31812 Bad Pyrmont

Call free: 0 800 700 619 0
Fax: 0 52 81 6 19-666
pyrmont-kontakt@median-kliniken.de
www.median-kliniken.de