

Das Portland Modell: Ein ACT Modell für Intervision und Beratung

(Thompson, Luoma, Terry, LeJeune, Guinther & Robb (2015), Creating a peer-led acceptance and commitment therapy consultation group: The Portland model. *Journal of Contextual Behavioral Science*, 4 (2015), p 144-150)

(abrufbar unter ACBS Seite über Ressourcen/Publikationen/Journal of Contextual Behavioral Science: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212144714000933>)

Von Frank Mutterlose, 2016, Potsdam

1. Einleitung

Das Konzeptpapier ist entstanden aus dem Weiterentwicklungsbedarf der *Portland ACT Peer Consult Group*, die 2005 sich bildete, um einmal monatlich zweistündig ACT Therapeuten und Beratern die Möglichkeit zu bieten, ihre ACT-Skills zu entwickeln und die ACT-Vernetzung als *Community* zu fördern. In Portland gab es bis zu dem Zeitpunkt der Gründung keine nennenswerte ACT *Community*. Intervisoriischer Impuls war, nicht über die Methode zu diskutieren, sondern sie durch erlebensorientiertes Tun zu üben. Der Gruppe lag der nonhierarchische *peer group*-Gedanke zugrunde.

Im Verlauf der Arbeit entwickelten sich Strukturen, die den genannten Orientierungen zuwiderliefen: Infolge unklarer struktureller und personeller Abklärungen entwickelten sich inoffizielle Experten, die angefragt wurden und schließlich häufig die inhaltliche Richtung vorgaben; der beraterische Ablauf wurde zunehmend durch Ratschläge mit geringem konkreten und kontextuellen Bezug geprägt, Rollenspiele bezogen sich fast ausschließlich auf problematische oder „schwierige“ Fälle, die vom Übungsaspekt wegführten und den Lösungsdruck erhöhten. Daher kam es zu Überforderungen und Inkohärenzen, die Rollenspiele wurden durch Problemlösungen der Zuschauer unterbrochen und der ACT-Fokus wurde zunehmend durch allgemeine oder ACT-inkohärente Tendenzen aufgelöst.

Seit 2009 wurde deshalb am Konzept gearbeitet unter Einbeziehung möglichst vieler Teilnehmer und mit Unterstützung des Non-Profit Unternehmens Toastmasters (Kommunikations- und Redeförderung).

Es wurde ein Komitee gebildet, um die formalen Strukturen herauszuarbeiten, die notwendig waren, um dem ACT-Skill-, dem *Community*-, dem Praxis- und dem nonhierarchischen Gedanken zu entsprechen. Übergeordnetes Ziel war es, neue Teilnehmer mehr aktiv einzubeziehen, etablierte Kontrollstrukturen zu dezentralisieren, Beratungsstrategien, die mit der prozess- und erlebensorientierten Orientierung inkohärent waren, zu unterbrechen und insgesamt die Bereitschaft zur aktiven Teilnahme zu befördern.

Voraussetzung dessen war, dass die Gruppe in einem internen Rückmeldungs- und Klärungsprozess Kriterien ihrer Arbeit niederlegte. Diese bezogen sich auf den Zweck der Arbeit, die Rahmenbedingungen, die Gruppen- sowie individuelle Werte.

In einem zweiten Schritt wurden dann die Kriterien der konkreten Intervisionsarbeit entwickelt und als personelle Rollen/Funktionen und Ablaufschema formalisiert.

Inzwischen ist das *Portland Modell* genügend praktische Testungen und Weiterentwicklungen durchgegangen, um es anderen Beratungsgruppen mit ähnlicher Orientierung zur Verfügung stellen zu können.

2. Zweck, Rahmen, Werte

Entsprechend den Kernprozessen wurden Kriterien herausgearbeitet, an denen sich Beratungsablauf und –ziel orientieren konnten.

Funktion: a. Erlebens- und lernorientiertes Üben im Umgang mit unterschiedlichen Formen von Problemverhalten, um die ACT-Kompetenz zu entwickeln. Weiterbildung zu ACT-Fragen und ACT-Entwicklungen in der Gruppe (Inputs, Präsentationen, Rollenspiele, Nutzung von Expertenwissen). b. Beratung für ACT-user bspw. in Fragen der Fallkonzeptualisierung, erlebensorientierter Übungen, Rollenspielen oder der Indikation.

Rahmenbedingungen: ACT-Focussierung bei Inhalten und Ablauf der Beratung; Vertraulichkeit/Geheimhaltung; radikale Wertschätzung; selbstbezügliche Anwendung der ACT-Orientierungen bei Konflikten und Dynamiken innerhalb der *peer group*.

Werte und Haltung: Schöpferische und mitfühlende Eröffnung von Möglichkeiten in therapeutischen und beraterischen Beziehungen und Gruppen (*creating caring communities*); Prozessorientierung: Lernen als anhaltender Prozess, Offensein für Überraschung/Ausnahme, Weisheit und Wunder (*beginner's mind*); Flexibilität in der Perspektivenwahl; Gegenwartsorientierung des Lebens; Weitervermittlung der Haltung als Modell und lehrendes Modellieren.

Individuelle Werte: *Commitments* von einzelnen Gruppenteilnehmern, die diese dabei unterstützen, ihren Beitrag im Rahmen der Gruppe zu sichten und neuen Teilnehmern helfen, ihren Platz in der Gruppe zu finden. Entstanden sind sie aus öffentlichen *Commitments* während der Sitzungen oder auf lokalen Listungen. Sie beziehen sich unter anderem auf die Erlebensbereitschaft, die Förderung des Gruppenprozesses, die Wahlbereitschaft und Gruppenwertschätzung.

3. Gruppenfunktionen und Ablaufstruktur

Um den Gruppenablauf eines Treffens zu organisieren und sicherzustellen sind vier Rollen oder Funktionen notwendig: Der Anleiter der Eröffnungsübung, der Gruppenleiter oder Moderator, der Prozessvermittler, der Leiter für Reste, Übergänge und Überhänge (*Transition Leader*).

Um den Ablauf eines erlebensorientierten beraterischen Rollenspiels sicherzustellen sind folgende vier Rollen vonnöten: Der *Skill-Builder*, sein Assistent, der *Case Presenter* und der *Hexaflex Monitor*.

Zu den ablaufübergreifenden Rollen:

Der *Anleiter der Eröffnungsübung* beginnt das Treffen mit einer angeleiteten Übung, die den Übergang von Alltag in Gruppe initialisiert und die Gruppe in Kontakt mit dem gegenwärtigen Moment bringt. Die Übung sollte 5 Minuten (5 Minuten für mögliches Feedback), allerhöchstens 10 Minuten (ohne Feedback) lang sein. Der Anleiter der Eröffnungsübung hat auch die Funktion den Beginn pünktlich sicherzustellen und so die Eingangsverbindlichkeit herzustellen (Unterbrechung von Verbalisieren, Zeitverschiebung durch Verspätungen verhindern). Die Übung muß keine Achtsamkeitsübung sein, sondern einfach nur im Geiste von ACT (Körperorientierung, Kernprozessorientierung).

Der *Gruppenleiter* ist der eigentliche Gruppenmoderator. Er achtet auf die zeitliche Struktur, sichert die Ablaufstruktur und das Ende. Der Gruppenleiter unterbricht die Eröffnungsübung, wenn sie die 10' überschreitet, um seine Gruppenzeit sicherzustellen. Er kündigt an, wer sich für welche Rolle zur Verfügung gestellt hat, fragt nach Freiwilligen bei Bedarf, erklärt neuen Teilnehmer kurz den Ablauf und bittet sie, sich kurz vorzustellen. Er sammelt die Themen für den ersten Teil vor dem Rollenspiel und begleitet deren Behandlung organisatorisch. Er hat die Fähigkeit, für die Gruppe aus zeitlichen Gründen Themen abubrechen. Die Themen können allgemeine Ankündigungen betreffen, Rückmeldungen zu spezifischen ACT Übungen oder kurze beraterische Anfragen. Er überführt von einer Gruppenphase in die nächste, leitet Anfang und Ende des Rollenspiels durch Benennung der Teilnehmer ein.

Der *Prozessvermittler* (*Process Facilitator*) hält die Gruppe auf ACT-Kurs. Wenn die Gruppe das selbst tut, braucht er nicht zu intervenieren. Z.B. kann er bei ACT fremden Konzepten und Termini intervenieren („Kann Du das Konzept von Übertragung oder Vermeidung in ACT Termini erklären?“), er kann aber auch auf der Metaebene gruppendynamische Prozesse mit ACT-Orientierung ansprechen und berücksichtigen, um die Flexibilität zu erhöhen. Er hat das Recht, laut über Konstellationen in der Gruppe nachzudenken und mit der Gruppe oder Teilen erlebensorientierte Übungen einzuleiten.

Der *Leiter für Reste und Überhänge* notiert und berücksichtigt offene oder nicht zu Ende gebrachte Gruppenprozesse und –themen, Anzeigen für Gruppen oder Themen beim nächsten Mal und schickt sie per mail zum nächsten Treffen herum.

Zu den Skillbuilding Rollen:

Der *Skill-Builder* erklärt sich freiwillig bereit, vor der Gruppe mit Rückmeldungswunsch ACT zu üben. Er geht in die Rolle des Beraters oder Therapeuten. Er erklärt sich bereit, eine bestimmte ACT-Skill, Übung oder einen Kernprozess zu üben und weiterzuentwickeln. Skills zu üben, bedeutet nicht, einen Fall zu klären. Der Schwerpunkt ist bewußt das Üben der jeweiligen ACT-Kompetenz, nicht der Fall.

Sein *Assistent* erklärt sich bereit, den Builder intern zu beraten, wenn er Bedarf anzeigt oder in einem *stuck state* hängt.

Der *Case Presenter* spielt einen Klienten oder sich selbst mit einem Problem, mit dem der Builder arbeiten darf. Der Lern- und Lehreffekt ist aller Wahrscheinlichkeit beim Einbringen von eigenen Problemen höher. Funktion des Skillbuilding ist nicht, dass der Fall therapeutisch geklärt wird, sondern dass der *Skill-Builder* und mit ihm die Gruppe ihre *Skills* erweitern.

Der *Hexaflex Monitor* hat den Focus auf die Kernprozesse während des Rollenspiels und hat 5' nach dem Spiel für Rückmeldungen. Er nutzt dazu bspw. ein Hexaflexformblatt, um Interventionen in Bezug auf Kernprozesse zu vermerken. Er kann auch ACT inkonsistente Interventionen vermerken.

Die Zuschauer: Sie nehmen wahr, schweigen und unterbrechen nicht. Sie geben erst Rückmeldung nach dem Rollenspiel, wenn sie vom Moderator dazu aufgefordert werden. Sie haben die Möglichkeit für ein persönliches Sharing-Feedback („Das löst bei mir aus..., erinnert mich an...“) und eine validierende Wertschätzung der Spieler. Der technische Impuls wird später genutzt (vgl. Ablauf).

Zur Ablaufstruktur:

Ein Treffen dauert 120'.

Eröffnungsübung (Anleiter für Übung), 10'. 5' Übung, um die Teilnehmer in Kontakt mit der Gegenwart und ihren Werten zu bringen, die Zentrierung und Focussierung zu fördern, den Anleiter im Führen dieser Art Übungen zu trainieren. Wenn der Anleiter Feedback haben will, muss er das innerhalb der 10' berücksichtigen.

Teil I (allgemeiner Teil): Einleitung (Moderator), 40'. Vorstellung von neuen Teilnehmern, Benennung der Teilnehmer des Rollenspiels, Besetzung fehlender Rollen. Die ablaufübergreifenden Rollenrepräsentanten stellen sich mit ihrer Funktion gegenüber neuen Teilnehmern vor.

Nach Resten der letzten Sitzung fragen. Tagesordnung festsetzen mit Rückmeldungen der Gruppe und Resten vom letzten Mal: Beratungsfragen, theoretische Diskussionen, Neuerungen, Terminen etc. Fragt Zeitliche Dauer der einzelnen Themen an. Bei Überhängen wird der Übergangsführer aktiv.

Teil II (erlebensorientierter ACT Teil): Skillbuilding (Skillbuilding Rollen), 30'. Rollenspiel.

10' Rückmeldungen und Reorientierung: Der Moderator leitet das Ende des Rollenspiels ein. Es muß nicht abgeschlossen sein.

Erlebensorientiertes Feedback von Skill Builder und Case Presenter („In der Rolle habe ich erlebt, habe ich mich gefühlt, gedacht, war überrascht von...hatte das Gefühl, dass“).

Sharing der Zuschauer (Moderator bzw. Prozessvermittler unterbrechen bei Diskussionen).

5' Technische Rückmeldung des Hexaflexmonitors. Beziehung der Interventionen zu Kernprozessen.

20' Technische oder Verfahrensrückmeldung in der Gruppe: Was war ACT konsistent? Wie war der Verfahrensablauf (nicht: worum ging es in dem Fall). Rückmeldungen zum Hexaflex Monitor.

5' Der Moderator benennt die Rollen für das nächste Mal und beendet.

Happy Hour for those interested.

Ablaufvariante: Bei über 12 Teilnehmern trifft sich die ganze Gruppe in Teil I und teilt sich für Teil II auf. Das sichert die Gruppenkohäsion und zugleich die Möglichkeit zur Entwicklung von ACT Kompetenz.

Zusammenfassung von Frank Mutterlose, 2016