

Hypno-Systemisches Coaching

Das Bonner Ressourcenmodell

Anne M. Lang

AML Institut Systeme
Milton Erickson Institut Bonn MEG
www.institut-systeme.de



AML Institut Systeme DGSF
Milton Erickson Institut Bonn MEG
www.institut-systeme.de



Auszüge der Präsentation, die
vorgestellt wurde

Verschiedene Arbeitsbereiche in den Instituten:

Bereich

Psychotherapie Praxis:

Psychoth. u. Prävention
alle psychischen,
psychiatrischen,
psychosomatischen
Erkrankungen

Bereich Supervision

Bereich Mediation

–

Bereich Coaching

für Organisationen
ihre FK und MA
für
FK und Selbstständige

Bereich Weiterbildung

Systemische
Hypnosystemische
Ressourcenerzeugende B.
•für Ärzte alle Fachricht.
•für Psychotherapeuten
•für Coaches

Coaching für Organisationen und ihre Führungskräfte und ihre Mitarbeiter

Regionale Unternehmen z..B. Konzerne, Entwicklungshilfeorganisation:

- Linie: Führungskraft schickt Mitarbeiterin, die an den Vorstand berichtet
- PE: schickt wegen FK bei Freistellung, Mobbing, Externem Einstieg, Weiterbildung
- Betriebsarzt: schickt FK nach Check up-Ergebnis

Coaching im Notfallkontingent:

- Organisationsberatung fragt für Krankenhaus-MA an
- Weltorganisation fragt für FK an

Coaching für Verwaltung z.B. Stadtverwaltung

- Burnout-Bedrohung, Coaching bei „verringerten Ressourcen an Geldern, Personal“

Coaching für FK, die sich ans Institut wenden

- Weiterbildungs-Tn, die interne Coachs oder selbstständig sind, kommen ins Coaching
- Führungskräfte kommen in die Psychotherapiepraxis (!)
- PE und interne Coaches schicken Führungskräfte in die Psychotherapiepraxis (!)
- Mobbing-Klinik schickt Führungskraft in die Psychotherapiepraxis (!)

Themen, die uns im Instituts-Bereich Coaching begegnen

- 1. Professionalisierung von Coaching:** z.B. der Einigung über das Verständnis, Qualifizierung, Evaluation
- 2. Abgrenzung:** Soziale Systeme (N. Luhmann) Wirtschaft: Coaching und Gesundheitswesen: Psychotherapie
- 3. Unterschied:** Systemisches Denken & Arbeiten und nichtsystemische Arbeit im Coaching. Systemisch heißt mehr als die Anwendung systemischer Interventionen
- 4. Unser Schwerpunkt:** „Hypnosystemisches Vorgehen“ - Was ist die starke Erweiterung der hypnosystemischen Kombination

5. Das Bonner Ressourcen Modell – ein hypnosystemisches Modell mit 3 Ebenen

1. Prozessebene (selbstorganisatorische Zentrierung und Ausrichtung) (De Shazer)
2. Schleifenebene (Heben von Besonderheiten u. selbstorganisatorischen Wissens) (M. Erickson)
3. Reflexions-Monitoring-Ebene (Beobachtung des Beratungssystems und seines Weges) (systemisch konstruktivistisches Vorgehen)

Pointierungen dieser Verfahren, die sich aufgrund gleicher Hintergrundtheorien gut zusammenflechten:

- Lösungsorientiertes zentriert suggestiv u. regt den Prozess selbstwirksam und erzeugend an.
- Hypnokommunikation macht Systemisches konstruktivistischer. Die Suggestionen der Systeme, Lösungstrance, Problemtrancen, Systemtrancen, Sprachtrancen usw.
- Systemisches macht Hypnokommunikation reflektierter. Beobachtung der Beobachtung im Beratungssystem.

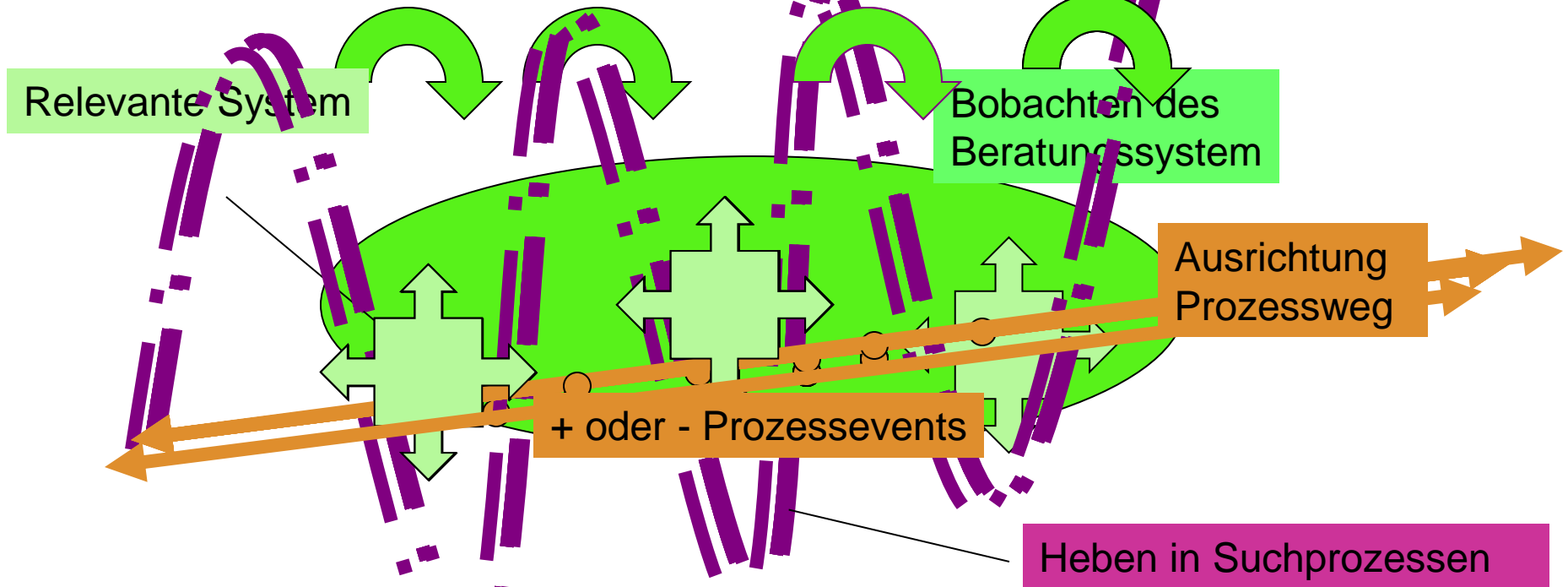
Das Besondere, das mit Ericksonischem Denken und Arbeiten dazukommt & das das Systemische ergänzt

- **Die Utilisation:** „Alles, was der Klient bringt zu nutzen“
.... erfordert die flexible Haltung und das Handwerk/Kunst der Coach/ Therapeutin
- **Die Suggestion der Coach/ die des sozialen Systems/die der Klienten:** „Sie und ihre Haltung, ihre Philosophie ist die Suggestion, aus der Wirklichkeit ermöglicht wird.“
.....erfordert den Glauben an die Möglichkeit des Klienten. Es ist systemisch abzuleiten, dass das keine unprofessionelle Mission ist.
.....Aber auch die Suggestionen des Systems sind zu beachten und zu erweitern.
- **Dissoziation und Assoziation** d.h. die Arbeit mit der Distanzierung und mit dem Verbinden.
.....erfordert den kompetenten Einsatz: Wann ist was davon hilfreich.
- **Arbeit mit Bewusstseinszuständen**, die durch Fokussierung und Aufmerksamkeit systemisch zirkulär erzeugt werden.
.....erfordert die Reflexion und Beobachtung dessen, was fokussiert wird
- **Anregung des Beratungssystems** mit dem Element „Hypno-Kommunikation“ bzw. „Mentales Training“ erzeugt.

**Das Besondere, das mit Systemischem und Lösungsorientiertem dazu kommt
& was das Ericksonsche ergänzt:**

- **Die Klärungen** von Auftrag (Dreiecksverträge) und Ziel mit Ambivalenzen
- **ausrichtende Prozesseinrichtung** und Zentrierung
- Metablick – **Bobachtung der Beobachtung und des Prozesses.**
Das, was G. Schiepek mit MRT und monitorgestützt mit Hirnprozessen macht, auch schon im Gespräch machen.

Realisieren und Reflexion des
Sozialen System



1. Ericksonsche Suchprozesse- der Klient findet seine Möglichkeiten (Dissoziation und Assoziation, Aufmerksamkeit, Motivation, Zuversicht, Suggestion...)
2. Lösungsorientierte Ausrichtung und Prozessarbeit mit Prozessreflexion- (Ausrichtung der Arbeit, inspiriert und kreativ erfunden mit dem Klienten.....)
3. Systemischer Zoom auf das relevante Systeme (Berücksichtigung der sozialen Systeme, Reflexion auf Prozess und Beratungssysteme,..)

Hypnosystemisches Coaching- was ist das?

Was bringt die Kombination?

Beide verstehen sich als wirklichkeitserzeugend (konstruktivistisch)

Beide sind sich der Wirklichkeitserzeugung von Sprache und Kommunikation bewusst
(Suggestion, Implikation, System erschaffend)

Beide arbeiten mit Bildern und Metaphern, Ritualen.

Beide halten Wirklichkeit für nicht fest, sondern weich und schillernd, aber auch festzementierbar

Beide verstärken sich und teilen dieselben konstruktivistischen Ideen, dass Wirklichkeit durch
Erfahrung nach vorne erzeugt wird. Mit bisher unbeachteten Möglichkeiten verbinden.

Beiden geht es um das Wie, nichts ist per se für alle Situation gut, sondern es kommt auf die
Situation an.

Beide kennen die Möglichkeit des Reframens, Utilisierens d.h. der Dehnbarkeit

Beide können so sehr ressourcenvertrauend sein und ressourcenerzeugend arbeiten.

**Hypnokommunikation macht systemisches konstruktivistischer. Die Suggestionen der Systeme,
Lösungstrance, Problemtrancen, Systemtrancen, Sprachtrancen usw.**

**Systemisches macht Hypnokommunikation reflektierter. Beobachtung der Beobachtung im
Beratungssystem.**

Hypnosystemisch arbeiten heißt „Wirklichkeit erzeugend“ zu arbeiten.
Dies mit der unterlegten Suggestion und Erfahrung, dass das geht.

Coaching heißt im sozialen System (N. Luhmann) „Arbeit-Wirtschaftsleben“
mit seinen Leitdifferenzen-Codes

Wie geht das?

Mit **welchem** Denken aus dem **Systemischen** und aus dem **Ericksonschen**?

Welche Haltungen erwachsen daraus für sich und im Umgang mit den Klienten?

Welche Veränderung erwächst daraus?

Es geht nicht um die Ebene der Interventionen. Interventionen sind nicht systemisch.

Sie können adaptiert werden in jedes andere Denken und Vorgehen und dieses bleibt so wie
seine konzeptionelle oder beraterische Grundphilosophie ist.

Es geht um das „Wie“ des Einsatzes von Interventionen in einem gestaltetem Beziehungssystem

Wie ist der hypnosystemische Einsatz?

Wie ist das hypnosystemische Beratungssystem?

Stichworte zu Systemisch:	Hypnokommunikativ M. Erickson:	Hypnosystemisch: 
Wirklichkeit und Veränderung: Sich selbsterzeugende Selbst- O.	Lernen mit Erfahrungen/Trancen Pacen- Angebote leaden u. seeden- erkunden, „Heben von Ressourcen“	Das Hypnokommunikative erweitert in die Ressourcensicht und Wirklichkeitserzeugung
Systeme des Individuums (innen) d. relevanten Systems (außen) d. Veränderungssystems (Coaching) d. „Sozialen Systems“ (N.Luhmann)		Das Systemische erweitert in Denken in systemischen Erweiterungen
Weiche Wirklichkeit: Erleben, gefiltertes Wahrnehmen -geprägte Bewertung- reduz. Sprache- Rückbezüglichkeit, Prozesse Hirn-, Systemstrukturen- harte W.	Sprache und ihre Implikationen Suggestionen der Kommunikation Problemtrance Beim Coach, Klienten, Unternehmen, System	Das Systemische erweitert: Rückbezüglichkeit, Beobachtung der Beobachtung Das Ericksonsche erweitert: Suggestionen, Bewusstseinszustände
Coaching: Auftragssituation - Zielsituation Kommunikation - Kooperation- Normalisierung- Probleme sind Phänomene Wie werden sie erzeugt und erweitert – wie wird das beobachtet	Suggestionen/Implikationen der Kultur des Unternehmens, des B. und seines Vorgehens Arbeit mit der Aufmerksamkeit Dissoziation und Assoziation Was ist Fokus der Betrachtung	Das Hypnokommunikative erweitert: Welche Suggestionen sind im Spiel In allen Systemen und durch die Maßnahme selbst.
1. Beobachtung der Beobachtung 2. Zoom der Betrachtung	Dissoziation- Draufblick, Assoziation hinein in Zustände	Reflexion des Bratungssystems Dissoziation – Assoziation, Räume
Denken in Prozessen- Ausrichtung Auftrag- Ziel-	Zukunft und Zeiten Möglichkeiten	Ergänzt sich gut und verstärkt sich
	Metaphern und Geschichten	

Professionalisierung von (systemischem) Coaching

Professionalität: Was heißt das?

Beispiel Psychotherapie:

Das Psychotherapeutengesetz regelte 1999 die Aus- und Weiterbildung von Psychotherapie und die Ausübung des Berufs. Einrichtung von Kammern, Psychotherapie wurde integriert in das Gesundheitswesen mit seinen Leitdifferenzen „Krank und gesund“

Heute zeigen dennoch Fragen der Mailingliste Sysloa, dass auch Fachleute z.B. ausgebildete Systemiker nicht unbedingt darüber Bescheid wissen: „ Ich bin systemischer Therapeut: Wie kann ich mit KK abrechnen? Was heißt das „Psychotherapeut“? „Die Störung ist schwierig, da sollte eine TP gemacht werden“. Neben der Psychotherapie im Krankenkassensystem gibt es weiterhin ein großes mehr oder weniger seriös unüberschaubares Angebot.

Beispiele Coaching:

- PE schickt Klienten. „Wir haben internes Coaching gemacht (Mobbing-situation, Konflikte, aber MA braucht eine Psychotherapie.“

Implikationen: Individualisierung des Problems, Entwicklung zur Berufsunfähigkeit usw.,

Konsequenzen: Kostenträger ändern sich, jetzt KK. Psychotherapeutin ihrerseits betrachtet die systemischen Zusammenhänge

- Patient kommt in die Psychotherapie-Praxis. Er ist parallel im Coaching. Der Coach habe gesagt, er solle eine Psychotherapie machen. In seinem biographisch arbeitenden Coaching sei der Coach auf eine Traumatisierung gestoßen. Wieso es zum Coaching kam? Der Vorstand meinte, er sei zu eigenwillig und passe sich nicht ein. Aber was will er? Jetzt wird er hin und her geschoben und ist sehr bereitwillig. Systemische Auftragsklärung im Coaching fehlt.

Professionalisierung heißt auch, verantwortlich Handeln

Beispiel für eine häufige und für mich kritische Situation:

....

„Einladung zum Trainertreffen- "P9-Gipfel,, - das Gipfeltreffen der Persönlichkeitsanalysemodelle
Wir treffen sie immer wieder als Tool zur Mitarbeiterdiagnostik, um sich selbst oder seinen
Kunden kennenzulernen. Persönlichkeitsprofile oder –programme sind im Trainingsbereich nicht
wegzudenken. Das Angebot ist vielfältig und so haben Sie bei der Entscheidung, welches Sie für
Ihre Arbeit einsetzen wollen, die Qual der Wahl. „ Hier die P9:

[Alpha Plus Profile](#) , [Das Reiss Profile](#), [S.C.I.L.® Strategie](#), [mbti Myers-Briggs Typenindikator®](#)
[Metaprogramme \(NLP\)](#), [Biostruktur-Analyse - Structogram®](#), [LIFO® -Methode](#)
[persolog® Persönlichkeits-Modell](#), [DNLA® Potenzialanalyse](#)

Das Bedenklich für mich ist: Die Modelle wurden von Praktikern erfunden bzw. werden von Ihnen angeboten, die keine Dipl. Psychologen sind und keine entsprechende wissenschaftliche Fundierung in Diagnostik und Persönlichkeitsmodellen haben.

N. Luhmann: Soziale Systeme entstehen durch die Kommunikation. (Sie beinhalten zunächst nicht die Menschen.) Sie sind Teilsysteme der Gesellschaft. Als Funktionssysteme übernehmen sie wichtige Funktion für die Gesellschaft exklusiv und selbsterzeugend. Anschlussfähigkeit der Kommunikation. Diese richtet sich nach Leitdifferenzen- Codes.

Zu den Unterschieden von Psychotherapie und Coaching

Psychotherapie

Leitdifferenz oder Code: gesund-krank

Kontext: Elemente die kommunizieren: Patienten, Mitbehandler, Kliniken, Krankenkasse, Symptome, Diagnostik, Gutachter, Prognosen, Pharmafirmen sponsern Studien und Projekte z.B. Früherkennung von Psychosen, Zunahme psychischer Erkrankungen usw.

Coaching

Leitkategorien: arbeits-, leistungsfähig, effizient zu leistungsunfähig- ineffizient Geld- Gewinn-Verlust in Organisation

Kontext: Elemente die kommunizieren: Führungskräfte, Mitarbeiter, Unternehmen, U.-Kultur, Markt

Das Bonner Ressourcen Modell

Die 3 Ebenen und ihre Aufgaben im Überblick:

1. **Die Prozessebene mit Prozessarbeit** d.h. den Prozess ein- und ausrichten
2. **Die Schleifenebene mit Schleifenarbeit** d.h. im bezogenen Feedback erkundend u. „hebend“
3. **Die Rahmung mit Metaarbeit** d.h. die Maßnahme Coaching mit reflektieren. Das Beratungssystem reflektieren (iatrogene Effekte, Prozessmonitoring usw.)

Das Bonner Ressourcen Modell ist die Kombination von den 3 konstruktivistischen

Verfahren als Grundlage der Ressourcenerzeugung

**Lösungsorientierte (S. De Shazer)
(suggestive Prozessführung)**

**Ericksonsche (M. Erickson)
(Die Suggestion des Utilisieren des
Besonderen)**

**Systemische (P. Watzlawick, H. v.
Förster, H. Maturana, N. Luhmann)
(Beobachtung der Beobachtung,
Soziale Systeme)**

Gemeinsame Erkenntnistheorie:

Arbeit mit

- der Komplexität der Wirklichkeit
- durch Reduzieren
- Ausrichten, Erweitern
- mit mehrebigem Wissen anfüllen
- durch Assoziieren- Dissoziieren
- durch Aufmerksamkeit, Zuversicht
- W.-erzeugung durch Kommunikation und Sprache

Haltungen: Jeder hat Ressourcen seine Situation zu lösen, Respekt vor der Wirklichkeit des anderen, Neugierde, Lernen-Erweitern

Prinzipien: Ressourcen- Orientierung und Ressourcen-Erzeugung, Resilienz

Hintergrundtheorien: Selbstorganisationstheorie, Systemtheorie, Sprachtheorien, Kommunikationstheorien, Suggestionstheorien

Systemische Hintergrundphilosophie:

- Anregung von autopoetischer Selbstorganisation geht vor Einsetzen von Fachwahrheiten
- Systemische Vernetzung, Rückbezüglichkeiten, Bedingtheiten, Prozesse
- Kommunikation macht das System (Niklas Luhmann)
- Beobachtung vom System/ Kontext/ Wirklichkeit

Hypnokommunikative Hintergrundphilosophie:

- Arbeit mit Aufmerksamkeit und Vorstellung (Dissoziation u Assoziation)
- Beachten von Bewusstseinszuständen und ihre Nutzung
- Implikationen/ Suggestionen von Sprache/ Kommunikation

Hypnosystemisches Vorgehen:

- Erzeugen von neuer selbstreferentieller Wirklichkeiten durch Kommunikation in Sozialen Systemen
- Erweitern von weicher Wirklichkeit im System Beratung
- Systemische Suggestionen /Aufmerksamkeiten/ Foki

Hypnosystemisches Modell: Das Bonner Ressourcen Modell

- Arbeit am Prozess- Prozessführungscompetenz
- Arbeit in Schleifen - Hebungskompetenz
- Arbeit am Rahmen - Rahmungskompetenz

Systemische Tools

- **Befragen- Erkunden - Erweitern**
- **Prozessausrichtung**
 - Zielausrichtung
 - Auftragsklärung usw.
- **Draufsichten austauschen**
 - Perspektivenerhebung, Skulpturen
 - Beratungssystemreflexion

Hypnokommunikative T.

- **Heben von Möglichkeiten durch Suchprozesse**
- **Beachten der Implikationen der Sprache**
- Arbeit in die **Zukunft/ Gestaltung**
- Integrieren von **Fokussiertem u. zu Fokussierendem** („BW“ -UBW“)
- **Anregen, Markieren über Bilder, Geschichten, Analogem**

Hypnosystemisches Vorgehen verstärkt....

- Systemisches Denken macht hypnokommunikatives Vorgehen konstruktivistischer
- Hypnokommunikatives Denken macht systemisches Vorgehen Wahrnehmungsintensiver.

Das Bonner Ressourcenmodell- ein hypnosystemisches Modell

Anne M. Lang



- ...ist ein **Prozess-Modell**

- Es geht um Veränderung als Prozess
- Dieser Prozess wird gemeinsam ein- und ausgerichtet

- ...ist ein **Modell für fall-/individuums-/system-spezifische Veränderung**

- Das Ein- und Umgehen mit dem fallspezifischen Weg macht die Arbeit besonders
- Autopoietische Suchprozesse und Antworten machen den Prozess besonders
- Interventionen entstehen im gemeinsamen auf einander bezogenen Arbeiten

Die Interventionen kommen aus :

- Systemischem, lösungsorientiertem, ericksonischem Denken und Arbeiten
- Z.B. systemisch: Arbeiten mit dem Klientensystem und Beratungssystem
- z.B. zusammen kooperativ Veränderung gestaltet in Tempo, Bildern, Metaphern, Werten, Glaubensannahmen

- z.B. hypnosystemisch: Suggestionen der Menschen und Systeme (Psychoth., Coaching, Beratung)
- z.B. es geht um günstigere Wirklichkeitserzeugung in ihrer Vernetzung und Kommunikation

Das Bonner Ressourcenmodell- ein hypnosystemisches Modell

Anne M. Lang



- **Hypno-systemisch heißt**, dass in einem **zentrierten Kommunikationsrahmen** eine andere mentale Wirklichkeit **konstruktivistisch** erzeugt wird.
Dies geschieht **in einer Kommunikation von neuen Ausrichtungen und Betonungen**.
Und auf mehreren Ebenen: mit einer Ressourcen-**Haltung**, in der Arbeit mit **Worten**, die Sprache und ihre Implikationen beachtend, durch Anschauungen, Bilder, Geschichten, **Aufmerksamkeiten**, usw.
- **Kontextspezifische Spezifizierungen** können das Modell in jedem Veränderungskontext einsetzen. So z.B. für den Kontext Psychotherapie oder Coaching
- Das **Bonner Ressourcen Modell** für Veränderungsarbeit bedient sich aus den spezifischen **Interventionen**, die aus dem Systemischen, Lösungsorientierten und Ericksonschen Vorgehen kommen und jeweils die Ebenen gut anregen.
 - 1. Prozessarbeit- Prozessführung
 - 2. Schleifenarbeit- anreichernde Ressourcenarbeit
 - 3. Rahmensupervision mit dem Klienten hinsichtlich des Beratungs-/Therapiesystems

Warum und wie Prozessebene?

Die Prozessarbeit fordert den Einsatz des Klienten (bewirkt Selbstwirksamkeit und individuelle Verantwortlichkeit) und **richtet seine Aufmerksamkeit** aus.

- **Ein eigener Prozessweg wird mit systemisch-lösungsorientierten Tools eingerichtet** u.a. durch das **Ziele-Finden-Lassen**, das **Auftrag-Formulieren-Lassen**, das **Erklären-**, das **Draufblicken-**, das **Zusammenfassen-**, das **Einschätzen-**, das **Kommentieren-** und das **Evaluieren-Lassen**.
- **Prozessausrichtung durch lösungsorientierte Interventionen wie**
 - Zielvision/Wunderfrage
 - Skalierung des Weges
 - Skalierung der Variablen
- **Prozessausrichtung durch systemische Interventionen wie**
 - Zielklärung
 - Auftragsklärung
 - Befragungen; Erkundungen und Intervenierende Fragen

Warum und wie Schleifenebene ?

Die präsenten und präsent werdenden Situationen als Wirklichkeiten nutzen.

Damit den Weg kreativ gemeinsam gestalten.

Das Expertentum des Klienten zur Arbeit nutzen.

Vor allem durch Ericksonsche Interventionen:

- Das Pacen- Leaden –Seeden- **Erkunden (respektvolle Neugierde, Interesse, Beziehung)**
- Erzeugung von Suchprozessen- Aktive Übernahme des Wegs.
- **Utilisieren individueller Ressourcen.** Die Ressourcen des Klienten werden „gehoben“, indem individuell angemessen vorhandenes Wissen und Erfahrungswissen fokussiert wird.
- Die **Ko-Arbeit**, indem der Klient den Therapeuten/Coach zu kreativen Interventionen zum Weg anregt wird und umgekehrt.

Warum und Wie wird der Rahmen hergestellt?

Metaebene zum Inhalt wird bereitgestellt durch systemische Metabetrachtung- Dissoziation

Diese wird erzeugt durch:

- Skulpturen mit der Beraterin
- Befragung: Betrachtung von oben...., Befragung aus der Zeitenperspektive.....
- Schluss-Interventionen: Der Break und das Festhalten
- Ebenenwechsel und den Prozess darstellen: Malen lassen, Legen lassen usw.

Metaebene zum ganzen Beratungssystem

Der Berater macht die Sitzung zur bedeutsamen Situation, in der der Klient für sich prägende Erfahrungen macht. Supervision, Metabetrachtung, Monitoring auf den gemeinsamen Prozess geschieht direkt und gemeinsam mit dem Klienten.

Der Rahmen zur Veränderung wird betrachtet. Die Wirkung des Beratungssystems auf Klient, andere Relevante, Soziales System wird reflektiert.

Das Bonner Ressourcenmodell- ein hypnosystemisches Modell

Anne M. Lang



Weiterbildungen dazu

- Weiterbildung „Ressourcenorientierte Beratung DPA“ seit 2004
- Weiterbildung „Hypno-Systemische Kommunikation“ seit 2004
- Zusatzmodule für den Kontext Psychotherapie und Coaching

- Erfahrbar in den Konsultationen im Institut

Stichworte:

- Bonner-Ressourcen-Modell, Ressourcenarbeit, Resilienz, Ericksonsche Hypnotherapie, Systemische Arbeit, Ericksonsche Arbeit, Prozessarbeit, Schleifenarbeit, Arbeit mit inneren Suchprozessen, hypno-konstruktivistisch Veränderungswirklichkeit erzeugen.
- Das Vorgehen setzt eine fundierte Beratungs-/Coaching-/Therapie-Ausbildung voraus. Mit Fortbildung und weiterer Erfahrung wird es leichter, da flexibler handhabbar. Es wirkt fundiert und nachhaltig, wenn die Therapeutin bzw. Beraterin sowohl in Haltung als auch abgeleiteter Methodik konsequent sein kann und Implikationen des Kontextes beachtet.

Das Bonner Ressourcenmodell- ein hypnosystemisches Modell

Anne M. Lang



Literatur u.a.

Paul Watzlawick: Wirklichkeit und Kurzzeittherapie Taschenbuch, Piper

Niklas Luhmann: Soziale Systeme, Suhrkamp Verlag

Heinz von Förster: Einführung in den Konstruktivismus, Piper, Wie wir uns erfinden, Carl Auer

Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners, Carl Auer

De Shazer, Insoo Kim Berg: Mehr als ein Wunder, Carl Auer

Claudia Weinspach, Dan Short: Hoffnung und Resilienz, Carl Auer