

Leipziger Impulsgespräch

Mit hypnosystemischer Therapie und Beratung zu nachhaltigen Veränderungen

Hypnosystemische Modelle für Organisationsberatung, Team- und Gruppenarbeit sowie Coaching tragen wesentlich zu einem intensivierten ressourcenorientierten Beratungsverständnis bei. Doch was bedeutet der hypnosystemische Ansatz ganz konkret für die Konfliktintervention, und welche Auswirkungen haben die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse auf die Arbeit des Mediators?

Gernot Barth im Gespräch mit Gunther Schmidt

Gernot Barth: Was bedeutet und beinhaltet der hypnosystemische Ansatz für die Intervention bei Konflikten und worin unterscheidet er sich von anderen Verfahren?

Gunther Schmidt: Der hypnosystemische Ansatz bezieht sich auf die Arbeit mit zwei Welten. Zur äußeren Welt der Interaktionen und Wechselwirkungen zählen zum Beispiel bestimmte Regelungen in Organisationen und bei Entscheidungsprozessen, Kommunikation, Kooperations-, Abspracheregulungen sowie der Umgang mit Konflikten. Daneben existiert aber auch die unwillkürliche, innere Welt der Beteiligten in den Organisationen.

„Zielsetzung des hypnosystemischen Verfahrens ist die optimale Integration kognitiver, willentlich bewusster Prozesse mit den unwillkürlichen.“



Bei der hypnosystemischen Arbeit geht es zunächst darum, zu verstehen, wie unwillkürliche Prozesse in Situationszusammenhängen ablaufen. Denn die kognitiven Vorgänge bestimmen das menschliche Erleben und Verhalten nur zu einem gewissen Teil. Wie Untersuchungen aus der Hirnforschung und aus der Hypnosystemik zeigen, muss zum vollständigen Verständnis aber auch die unwillkürliche Welt mit einbezogen werden. Die entscheidende neue Zielsetzung des hypnosystemischen Verfahrens ist die optimale Integration kognitiver, willentlich bewusster Prozesse mit den unwillkürlichen, spontan ansprechenden. Das Innovative daran ist die systemische Herangehensweise.

Gernot Barth: Im allgemeinen Sprachgebrauch wird „hypno“ meist mit Hypnose in Verbindung gebracht. Jemand wird in Trance versetzt und daraufhin passieren Dinge mit ihm.

Gunther Schmidt: Genau das ist bei der hypnosystemischen Arbeit nicht gemeint. Stattdessen wird das Wissen aus der Hypnotherapie genutzt, um systematisch und gezielt mit unwillkürlichen Prozessen zu arbeiten. Diese unwillkürlichen Reaktionen sind Gefühle, Körperreaktionen, unser Gedächtnis und Wertungsprozesse. Diese Aspekte be-

stimmen unser Verhalten und die Kommunikation nach außen.

Gernot Barth: Wie sieht diese Arbeit mit Systemen aus? Kannst Du eines dieser Modelle zur Beschreibung von unbewussten, unwillkürlichen Reaktionen erklären?

„Mit dem hypnosystemischen Modell kann sichtbar gemacht werden, welche Bedürfnisse bestehen und wie sie sich erfolgreich bedienen lassen.“

Gunther Schmidt: Der hypnosystemische Ansatz arbeitet mit Netzwerkmodellen. Irgendein Reiz von außen wird empfangen, der dann unbewusst in rasender Schnelle sogenannte Netzwerke des Erlebens auslöst. Das betrifft Gefühlsregungen, die Atmung, innere Dialoge und die Assoziation von Erinnerungen. Nehmen wir als Beispiel Schlafstörungen. Wenn es einmal beim Einschlafen früher zu Störungen gekommen war, aber auch, wenn für die betreffende Person wichtige Themen im Alltag unerledigt sind, kann auf der unbewussten Ebene diese alte Erinnerung so anspringen, dass man nicht schlafen kann. Sie beeinflusst das ganze Erleben. Dadurch wird man praktisch zum ohnmächtigen Opfer seiner eigenen unwillkürlichen Prozesse. Mit dem hypnosystemischen Modell kann sichtbar

gemacht werden, wie solche vorher unbewussten Prozesse ablaufen und welche Bedürfnisse bestehen und wie sie sich erfolgreich bedienen lassen.

Gernot Barth: Kann man sagen, diese Funktionsstörung ist eine Art Fehlverhalten? Wie wird in der hypnosystemischen Arbeit mit solch einem Fehlverhalten umgegangen?

Gunther Schmidt: Die Hypnosystemik geht davon aus, dass das problematische Verhalten nur vom bewussten Denken als Fehlverhalten beurteilt wird. Im Gesamtzusammenhang wird ein auffälliges Verhalten als eine Art Regulierungsprozess gesehen. Dieser wurde irgendwann in ganz konkreten Situationen erlernt, in denen er angemessen erschien. Mithilfe der hypnosystemischen Arbeit kann die Situation analysiert und dieses „Fehlverhalten“ wieder in den Situationszusammenhang gebracht werden, in dem es sich entwickelt hat und in dem es mal sinnvoll war.

Die Aufgabe besteht nun darin – man könnte das übrigens wie eine innere Mediation verstehen –, herauszufinden, wie diese unterschiedlichen Assoziations Ebenen zu einer optimalen Kooperation gebracht werden können. Das bewusste Denken soll beachtet und nicht überstimmt werden. Hinzu kommt die Ebene der wertvollen Bedürfnisinformationen, die sich im sogenannten Fehlverhalten zeigen. Um beide Ebenen zieldienlich berücksichtigen zu können, muss die Bewertung als Fehlverhalten transformiert

werden. So gesehen gibt es dann gar kein Fehlverhalten, sondern nur Lösungsversuche in unterschiedlichen Situationen, die in der gegenwärtigen Situation vielleicht nicht immer als die besten erscheinen. Es sollen Wege dafür gefunden werden, wie sie heute konstruktiv genutzt werden können.

Gernot Barth: Mithilfe der Mediation wird ebenfalls versucht, die Interessen und Bedürfnisse der Beteiligten herauszuarbeiten. Könnte man die von Dir beschriebene Methode auch bei einem Konflikt zwischen mehreren Personen anwenden?

„Ein Konflikt ist, wenn er zum Problem wird, immer schon ein Zeichen für eine Bedrohung auf der unbewussten Ebene.“

Gunther Schmidt: Selbstverständlich. Ich habe dafür Konfliktmanagementkonzepte entwickelt. Eigentlich kommt es nur zu Konflikten, wenn eigene wichtige Anliegen, Werte, materielle Interessen oder auch Glaubensthemen von der betreffenden Person als bedroht erlebt werden. Also ist ein Konflikt, wenn er zum Problem wird, immer schon ein Zeichen für eine Bedrohung auf der unbewussten Ebene. Das schränkt die Wahrnehmung ein. Der Impuls wird sofort zur Handlung und zu verletzenden, destruktiven Beiträgen, die dann die Verhandlungsmöglichkeiten massiv behindern.

Deshalb muss erst die bedrohte Seite versorgt werden! Dann erst können wieder Flexibilität und Offenheit für eine andere Verhandlungsführung entstehen. Dazu ist ein Zwischenschritt nötig, der den Aufbau der optimalen Befindlichkeit in den Fokus rückt. Hierzu habe ich den Begriff des „multiplen Ichs“ eingeführt. Sprachlich kann man das gut zum Ausdruck bringen: „Das sind nicht Sie als ganze Person. Da spricht gerade nur Ihre kämpferische Seite aus Ihnen. Wenn Sie sich geschützt und sicher fühlen würden, könnten Sie viel gelassener und anders darüber reden.“ Um dem Beteiligten

den Rücken zu stärken, geht man mit Fokussierung und Intervention vor, die zunächst weggehen vom Inhalt des Konflikts und nur die Befindlichkeiten der Beteiligten ins Auge fassen. Erst dann werden die Beteiligten wieder eingeladen, über die Inhalte zu kommunizieren – in Ich-Botschaften mit dem Blick auf ihre persönlichen Bedürfnisse.

Gernot Barth: Welche Methodik sollte Deiner Meinung nach stärker in das Konfliktgespräch eingebunden werden, um die Bedürfnisse zu versorgen?

Gunther Schmidt: So gut wie immer ist davon auszugehen, dass die Kompetenzen für konstruktive Verhandlungslösungen im Unbewussten als schlummerndes Potenzial vorhanden sind. Man kann das auch Erfahrungsrepertoire nennen. Jetzt ist die Frage: Wie kann man diese hilfreichen, konstruktiven Verhandlungsfähigkeiten reaktivieren? Zunächst gilt es, die sich bedroht erlebende Seite gut zu versorgen und einen Rahmen von Sicherheit zu schaffen. Sicherheitskontexte erleben die Menschen aber unter den Konfliktumständen in aller Regel erst dann, wenn ihnen signalisiert wird, sie müssten erst einmal überhaupt nichts ändern. Im hypnosystemischen Arbeiten nennt man das Pacing. Das erscheint auf den ersten Blick paradox, da man auch als Mediator den Auftrag erhält, auf Veränderungen von Situationen und womöglich auch bei den Beteiligten selber hinzuwirken. In der inneren, gefühlten, emotionalen Haltung der kämpfenden Seite sind die Beteiligten zwar auch für Veränderung, sie erwarten diese aber fast immer von den anderen. Daher ergibt Änderung in diesem Moment für sie überhaupt keinen Sinn. Also wird dieser Seite die notwendige Sicherheit vermittelt, damit sie loslassen und eine andere Haltung aufbauen kann.

Im Weiteren rücken die Auswirkungen, die sich aus dem bisherigen Verhalten ergeben, in den Fokus. Auswirkungsbeusstsein zu schaffen ist unter Konflikt-



bedingungen ausgesprochen wichtig, weil die Menschen in dem Moment, in dem sie emotional im Affekt stecken, nicht mehr genügend auf die Konsequenzen ihrer Verbissenheit blicken. Wenn sie aber merken, dass die Auswirkungen sehr unangenehm für sie sein können, dann sind sie eher zu Veränderungen bereit. An diesem Punkt sollte der Berater signalisieren: „Trotzdem verstehe ich es, wenn Sie nichts ändern möchten.“ Damit wird die kämpfende Seite berücksichtigt. Gleichzeitig muss Veränderungsbereitschaft klar in der Kommunikation gewürdigt werden: „Gerade weil Sie nichts ändern müssen, ist es umso anerkannter, wenn Sie es doch tun.“

Gernot Barth: Was genau beinhaltet das Konzept der Aufmerksamkeitsfokussierung?

„Auf der inneren Ebene der Wahrnehmung muss der Blick auf das sinnstiftende höhere Ziel, für das man antritt, gerichtet werden.“

Gunther Schmidt: Wenn Menschen im Konflikt sind, entwickeln sie auf der unbewussten Ebene eine Art Röhrenblick. Dadurch wird bei der emotionalen Verarbeitung dem anderen eine überproportional wichtige Position zugemessen. Das Tragische dabei ist: Genau derjenige, der den anderen so wichtig nimmt, wird damit noch abhängiger von den Reaktionen des Gegners. Und das stärkt das Eskalationsmuster. Deshalb ist eine Weitung des Blicks notwendig. Das heißt, auf der inneren Ebene der Wahrnehmung muss der Blick auf das sinnstiftende höhere Ziel, für das man antritt, gerichtet werden.



Stell Dir folgende Situation vor: Zwei Ehepartner während des Scheidungsprozesses sind kaum zu einer Änderung zu bewegen. Die Bereitschaft zur Veränderung ist aber wesentlich größer, wenn die Partner diese zugunsten des Kindeswohls auf sich nehmen.

Um den Blick zu weiten, ist es vorübergehend wichtig, dass der Berater alle Aufmerksamkeit auf sich zieht. Das habe ich in meinen Konzepten aktive Triangulierung genannt. Wenn der Berater die Beteiligten danach fragt, welche Erwartungen sie an ihn stellen, lenkt er ihren Blick von ihrem Gegenüber ab. So ergibt sich eine Dreieckskonstellation, aus der heraus hinterfragt wird, für welche Ziele die Beteiligten bereit wären, etwas in ihrem Verhalten zu ändern.

Allerdings wird im Konfliktfall eine Verhaltensänderung oft als Schwäche gedeutet. Es bleibt das Gefühl, der andere habe gewonnen und man selbst zugegeben, dass man falsch lag. Das ist für die Konfliktparteien unannehmbar. Deshalb brauchen sie den Blick auf ein anderes, höheres Ziel. Dieses bedeutendere Ziel ist der ausschlaggebende Punkt für eine Veränderung. Dazu muss der Berater zielgerichtet daran arbeiten, dass die Ver-

änderung als beeindruckende Leistung gewürdigt wird und eine anerkanntere Bedeutung erhält. In dieser geschützten Position sind die Beteiligten innerlich unabhängiger voneinander und können viel flexibler reagieren.

Gernot Barth: Das ist verständlich. Aber wie kann ich als Mediator die Anerkennung der Leistung einer Partei zum Ausdruck bringen, ohne die andere Partei zu entwerten? Bestärke ich die eine Seite in ihrem Tun, kann ich sicher sein, dass die andere Seite mir Parteilichkeit vorwirft und sich übergangen fühlt.

„Nicht auflösbare Unterschiede werden nicht als Problem, sondern als mögliche Bereicherung für Kooperationen gesehen.“

Gunther Schmidt: Das ist vollkommen richtig. Deswegen werden nicht auflösbare Unterschiede nicht als Problem, sondern als mögliche Bereicherung für Kooperationen gesehen. Damit diese Botschaften ankommen, hat sich die Formel „aus Ihrer Sicht“ bewährt. Der Berater kann das zu allen Beteiligten sagen und dennoch allparteilich sein. Damit ist es ihm möglich, die Sichtweise eines jeden Beteiligten anzunehmen und gleichwertig zu berücksichtigen.

Dr. med. Gunther Schmidt, Dipl.-Volksw., Facharzt für psychosomatische Medizin und Psychotherapie, ist Leiter des Milton-Erickson-Instituts Heidelberg und Ärztlicher Direktor der SysTelios-Privatklinik für psychosomatische Gesundheitsentwicklung. Er gilt international als einer der maßgeblichen Pioniere in der Entwicklung einer Integration systemischer Modelle und der kompetenzfokussierenden Konzepte Erickson'scher Hypnotherapie zu einem ganzheitlich-lösungsfokussierenden Konzept für Beratung und Psychotherapie.

