

Mit Widerstand umgehen und Ressourcen wecken. Ein Wochenende mit dem Göttinger Psychologen Hans Riebensahm beim BSK e.V. – von Elke Drewes

Den Widerstand seiner Klienten gering gehalten, damit sie Neues ausprobieren – dazu hat der amerikanische Psychiater und Hypnotherapeut Milton Erickson Strategien entwickelt. Wie SprecherzieherInnen diese Strategien für schwierige Situationen nutzen können, vermittelte uns der Göttinger Psychologe Hans Riebensahm. Er war lange Jahre Ausbilder und Supervisor der Milton-Erickson-Gesellschaft für Klinische Hypnose. Viele von euch kennen ihn als Autor des Buches „Suggestion“ und Ko-Autor von „Konstruktiv Gespräche führen“.

Wie Milton Erickson erzählt Hans gerne Lehr-Geschichten. Sie wecken Bilder und Gefühle und bleiben deshalb in Erinnerung. „In der Schule hat mich der Lehrer ermahnt aufzupassen, wenn ich aus dem Fenster geschaut habe und meine Gedanken schweifen ließ. Aber mein Lehrer hatte Unrecht. Man braucht nicht aufzupassen, um etwas zu lernen. Ich habe nicht hingehört, aber viel mitbekommen. Das war auch spannend.“ Wichtiges beiläufig sagen – das demonstriert uns Hans geschickt in Nebensätzen. Denn direkte Aufforderungen können Widerstand auslösen.

Wichtiges beiläufig sagen, um Widerstand zu umgehen

Weil der Mensch ohne Druck am besten lernt, dürfen wir uns zu Beginn der Fortbildung entspannen. Dazu initiiert Hans eine Trance mit einer Freiwilligen. Das bin ich. „Du brauchst nichts Bestimmtes zu tun. ... Ich weiß nicht, welche Muskeln als Erste damit beginnen werden, sich zu lösen und weich zu werden...“ Während Hans ruhig spricht, sinke ich immer tiefer in den Stuhl und spüre eine angenehme Wärme in Armen und Beinen. Als ich nach einer Weile die Augen öffne, sehe ich, dass auch die anderen in der Runde sich entspannt haben und die Augen öffnen.

„So konkret wie nötig formulieren und so vage wie möglich“, verrät Hans das Geheimnis der Trance, „damit sich jeder mit seinen individuellen Empfindungen und Bedürfnissen angesprochen fühlt“. Mit dem anderen Schritt halten – das vermeidet Widerstand und schafft eine Beziehung, um Veränderungen einzuleiten. „Pacing and leading“ heißt es bei Erickson.

Angenommen, du hast dein Ziel schon erreicht. Wie fühlt es sich an?

Eine widerständige Person tut genau das, was sie nicht tun soll. Etwa auf das Handy-Display tippen, anstatt im Unterricht mitzumachen. „Wie kann ich die Aufmerksamkeit

meiner Schüler bekommen?“, will eine Sprecherzieherin wissen, die an der Berufsschule unterrichtet. – „Du hast schon Situationen erlebt, wo du die Aufmerksamkeit deiner Schüler hattest. Was hast du da gemacht?“, fragt Hans und führt sie mit offenen Fragen zu ihren Ressourcen.

Anstatt neue Techniken mühsam im Detail zu trainieren, empfiehlt Hans, das Ziel zu fokussieren: sich mit allen Sinneseindrücken vorzustellen, wie es sich anfühlt, wenn ich mein Ziel erreicht habe. Denn nach dem ideo-dynamischen Prinzip, das Erickson erkannte und nutzte, entwickeln Vorstellungen eine Dynamik, sich zu realisieren – wie bei der sich selbst erfüllenden Prophezeiung.

„Stell' dir vor, wie du den Unterrichtsraum betrittst, wo wirst du stehen oder sitzen? – Wie spürst du deinen Atem? Flach oder schon tief? Wie klingt deine Stimme? – Was siehst du?“ – „Einzelne Schüler, die sich melden“, antwortet die Lehrerin. – „Konntest du auch spüren, als Reaktion auf die Schüler, wie du zustimmend nicktest?“, fährt Hans fort. „Nach dem Unterricht sehe ich dich auf dem Flur und frage dich, wie es war.“ – „Super“, antwortet die Lehrerin erleichtert und zeigt mit dem Daumen nach oben.

Ein Anker weckt Ressourcen für schwierige Situationen

Eine Geste wie der Daumen, der nach oben zeigt, eine Haltung wie das Aufrichten der Brustwirbel, ein angenehmer Geruch, ein Parfum oder ein Gegenstand können als Anker dienen. Der Anker ist eine Metapher für die Ressource: die innere Kraft, das Selbstvertrauen. Er weckt die Erinnerung an das imaginierte Erfolgserlebnis.

„Ich weiß nicht, was jeder Einzelne von euch erhofft, was bisher noch nicht möglich war“ – mit diesen Worten schickt uns Hans in die Kleingruppen, um unsere Ressourcen für schwierige Situationen zu entdecken und zu ankern. Als sich ein Teilnehmer vergeblich vorstellt, einen Mitarbeiter zu motivieren, empfiehlt Hans: „Stell dir das Gespräch vor, in dem du deinem Mitarbeiter sagst, dass du mit seiner Leistung zufrieden bist.“ Wie er seine Leistung gesteigert hat, kann der Mitarbeiter dann selbst erzählen. So einfach ist das!

„Ich bin gespannt, wie es nächste Woche bei euch läuft“, sagt Hans nach zwei anregenden Tagen. Er spricht nicht von „klappen“, denn das beinhaltet nur zwei Möglichkeiten: Etwas klappt oder klappt nicht. Auch Versuche können scheitern. Deshalb ermutigt er uns, Neues „auszuprobieren“. Danach ist man immer um eine Erfahrung reicher.