

# Konzept hypnosystemischer Interventionen (und Aufbau des Beratungssystems)

© Dr.G.Schmidt, Milton-Erickson-Institut Heidelberg, [www.meihei.de](http://www.meihei.de)

**Aus hypnosystemischer Sicht „gibt es“ kein  
Problem an sich.**

Wird ein „Problem“ erlebt, drückt dies  
**die gerade im Moment gestalteten  
Wahrnehmungsprozesse und Konstruktionen**  
von „Realität“ aus, die der Beobachter tätigt,  
der das „Problem“ erlebt (bewusst und  
**unbewusst, willkürlich und unwillkürlich).**

„Probleme“, ebenso „Lösungen“  
**sind also Ausdruck selbst gemachter**  
**Musterbildungen (Vernetzungen von**  
**Erlebnis- Elementen, siehe unten),**  
die in selbstrückbezüglichen  
Wechselwirkungen  
alle aufeinander einwirken-  
  
und so das jeweilige Muster immer wieder  
stabilisieren  
oder gar aufschaukeln.

**Dies lässt sich auch beschreiben als Prozess  
der**

**Fokussierung von  
Aufmerksamkeit**

**auf den diversen Sinneskanälen  
(visuell, auditiv, kinästhetisch, olfaktorisch,  
gustatorisch).**

# **Menschliches Erleben als Ergebnis von Aufmerksamkeitsfokussierung**

© Dr.G.Schmidt, Milton-Erickson-Institut Heidelberg, [www.meihei.de](http://www.meihei.de)

**Jedes menschliche Erleben kann beschrieben werden als Ergebnis und Ausdruck von neuronalen Netzwerken, die aktiviert werden und die unser Erleben steuern/ machen, wobei dieses so gemachte Erleben wieder selbstrückbezüglich auf diese Netzwerke zurückwirkt, oft stabilisierend bzw. sogar verstärkend.**

**Die Dynamik dieser Netzwerk- Aktivierung kann (gerade für Beratung) in besonders nützlicher Weise beschrieben werden als Prozess der Fokussierung von Aufmerksamkeit (auch als „priming“ ) auf allen Sinneskanälen (VAKOG) und weiter z.B. auch durch Körperkoordination, Atemmuster, die Art des Verhaltens, die Art und Inhalte der Kommunikation und von Feedback-Regelungen etc.**

**Ein wesentlicher (und auch umfassenderer) Teil dieser Fokussierung geschieht auf unbewusster und unwillkürlicher Ebene, ein anderer auf mehr willkürlicher und bewusster Ebene.  
Je nachdem,**

**a) was Inhalt dieser Fokussierungen ist und**

**b) wie intensiv man sich als Beobachter mit den Inhalten assoziiert**

**wird jeweils das als Er-Leben wortwörtlich in uns aktiviert**

***(und zwar sowohl physiologisch auf allen Ebenen als auch emotional und kognitiv)***

**was Teil dieser Fokussierung ist.**

**Wir erzeugen zwar  
nicht unser **Leben**  
selbst,**

**aber im Wesentlichen  
unser **Er-**Leben**.****

**Interventionen** können grundsätzlich verstanden werden als **Maßnahmen der Fokussierung von Aufmerksamkeit.**

Der jeweilige bisherige Fokus der Aufmerksamkeit, sollte jeweils durch Unterschiedsbildungen im Sinne einer Umfokussierung geändert werden, besonders dann, wenn er zu ungewünschten Mustern beigetragen hat.

Um solche wirksamen Umfokussierungen zu erreichen, **muss** keineswegs ein ganzes Muster (Netzwerk) „durchgearbeitet“,  
**verstanden oder verändert werden!**

**Es genügt meist schon, wenn man nur eines oder wenige Elemente eines Netzwerks verändert,**

z.B. etwas hinzu assoziiert, was bisher nicht Teil des Musters war, oder etwas dissoziiert, was bisher Teil des Musters war, oder die Reihenfolge der sequentiellen Bestandteile des Musters ändert.

Erleidet jemand (auch über lange Zeit) bestimmte Probleme/ Symptome etc., **so ist dies keineswegs ein Beweis dafür, dass ihm/ ihr die grundsätzlichen Kompetenzmuster/ Potenziale fehlen für eine hilfreiche Lösung.**

**Es drückt nur aus, dass die als Potenzial sehr wohl „schlummernden“ Kompetenzmuster zur Zeit in den relevanten Kontexten dissoziiert sind und nun assoziiert werden sollten.**

Diese Dissoziationen können stark sein, aber durch gezielte Umfokussierungen können sie aufgelöst werden. So können eigenständige Such- und Aktivierungsprozesse bei den Adressaten angeregt und der Zugang zu den Kompetenzen ermöglicht werden.

Gelingt dies, lassen sich oft überraschend schnell, intensiv und wirksam die hilfreichen Kompetenzmuster im Erleben aktivieren.

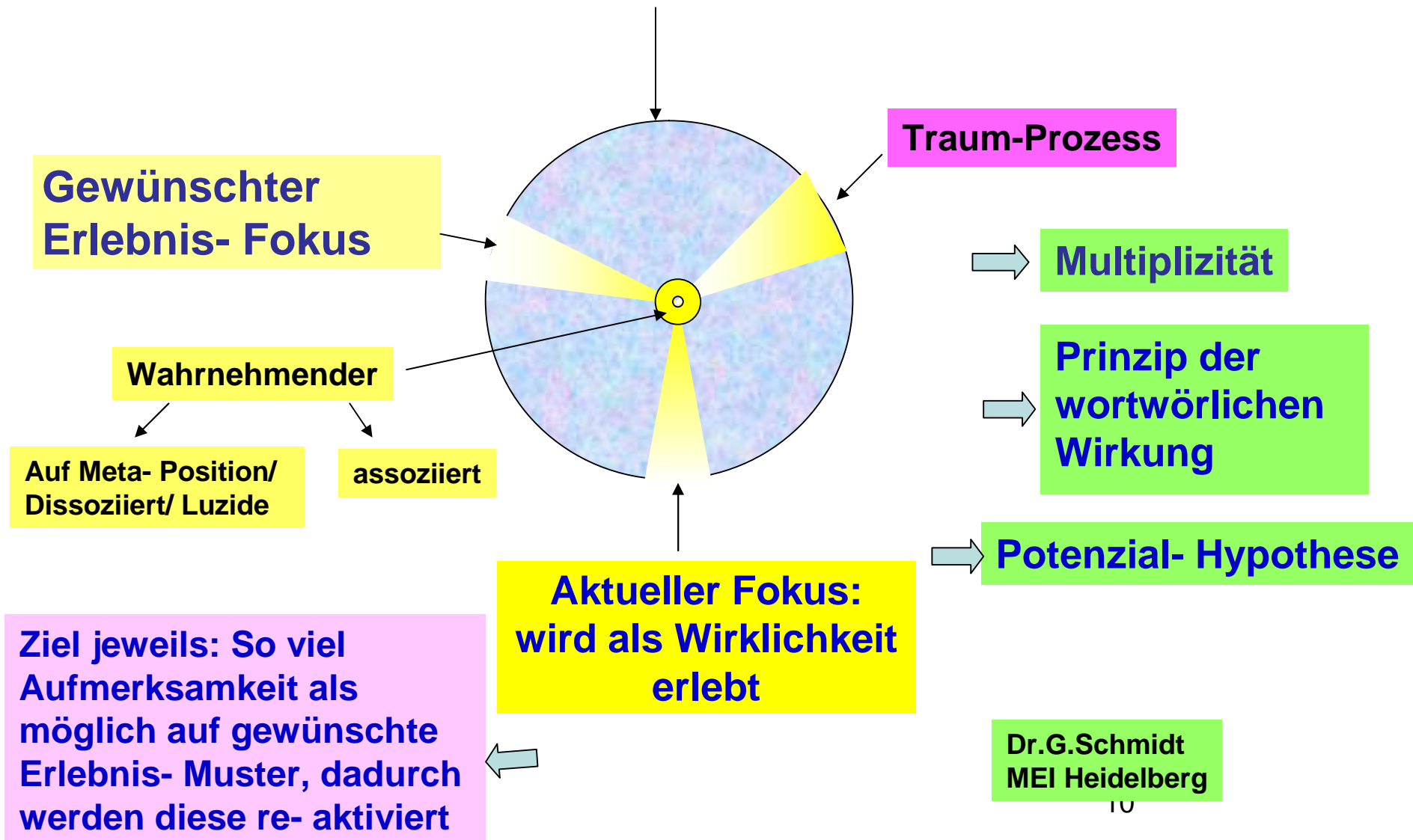
Je nachdem, was durch Fokussierung gerade am meisten assoziiert wird, erleben wir uns (und Andere und die Welt) entsprechend anders.

***Wir sind also quasi multiple Persönlichkeiten***  
(dies ist durchaus als wertvolles Potenzial gemeint).

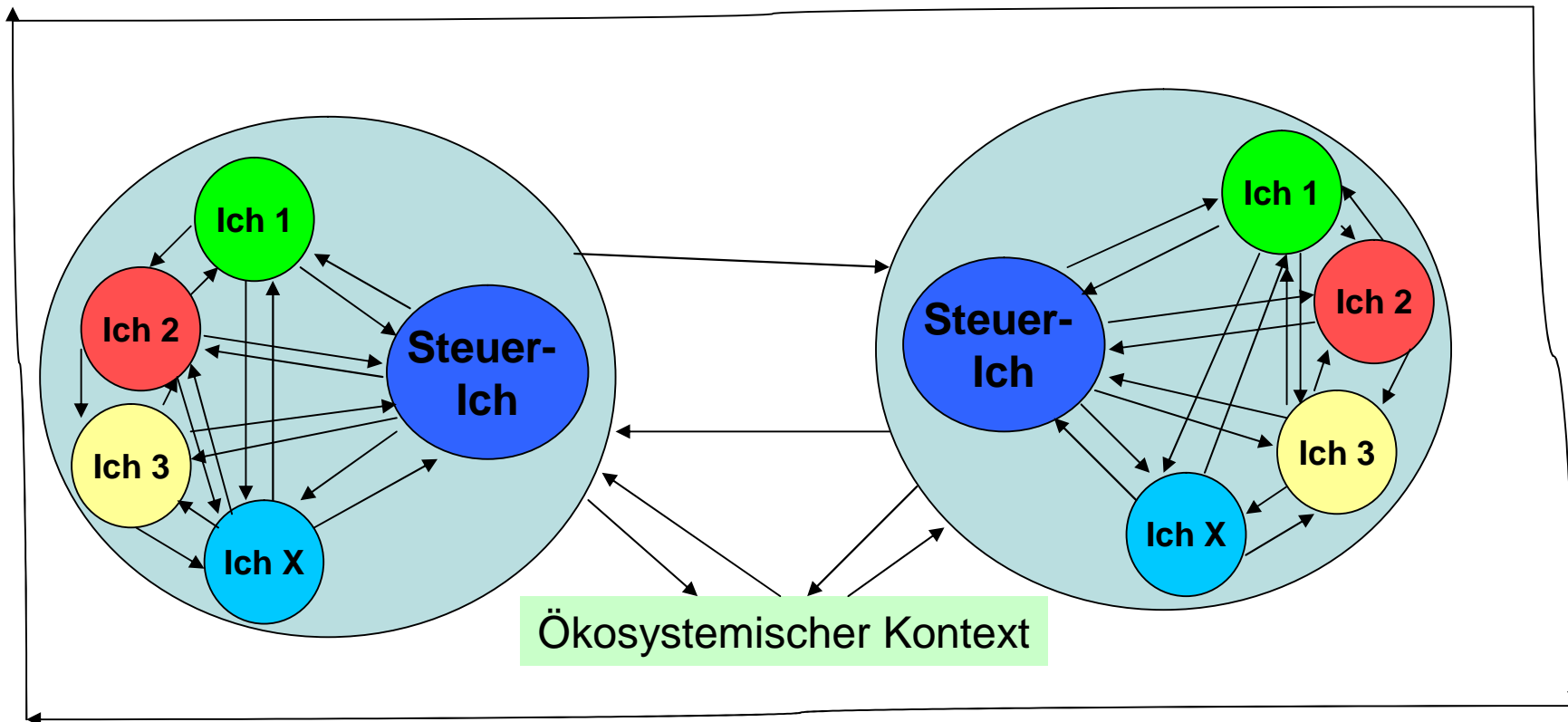
Eine zentrale Aufgabe wird dadurch jeweils, eine optimal  
***koordinierende Steuerungsfunktion***  
(ein steuerndes „Ich“ )

**in uns aufzubauen/ zu aktivieren,**  
welche die diversen „Teilpersönlichkeiten/ Potenziale“  
zu einer optimalen Synergie/ „Orchestrierung“ führen kann.

# Gesamtes Erlebnis- Potenzial: „Möglichkeitsraum“



Ziel jeweils: So viel Aufmerksamkeit als möglich auf gewünschte Erlebnis- Muster, dadurch werden diese re- aktiviert

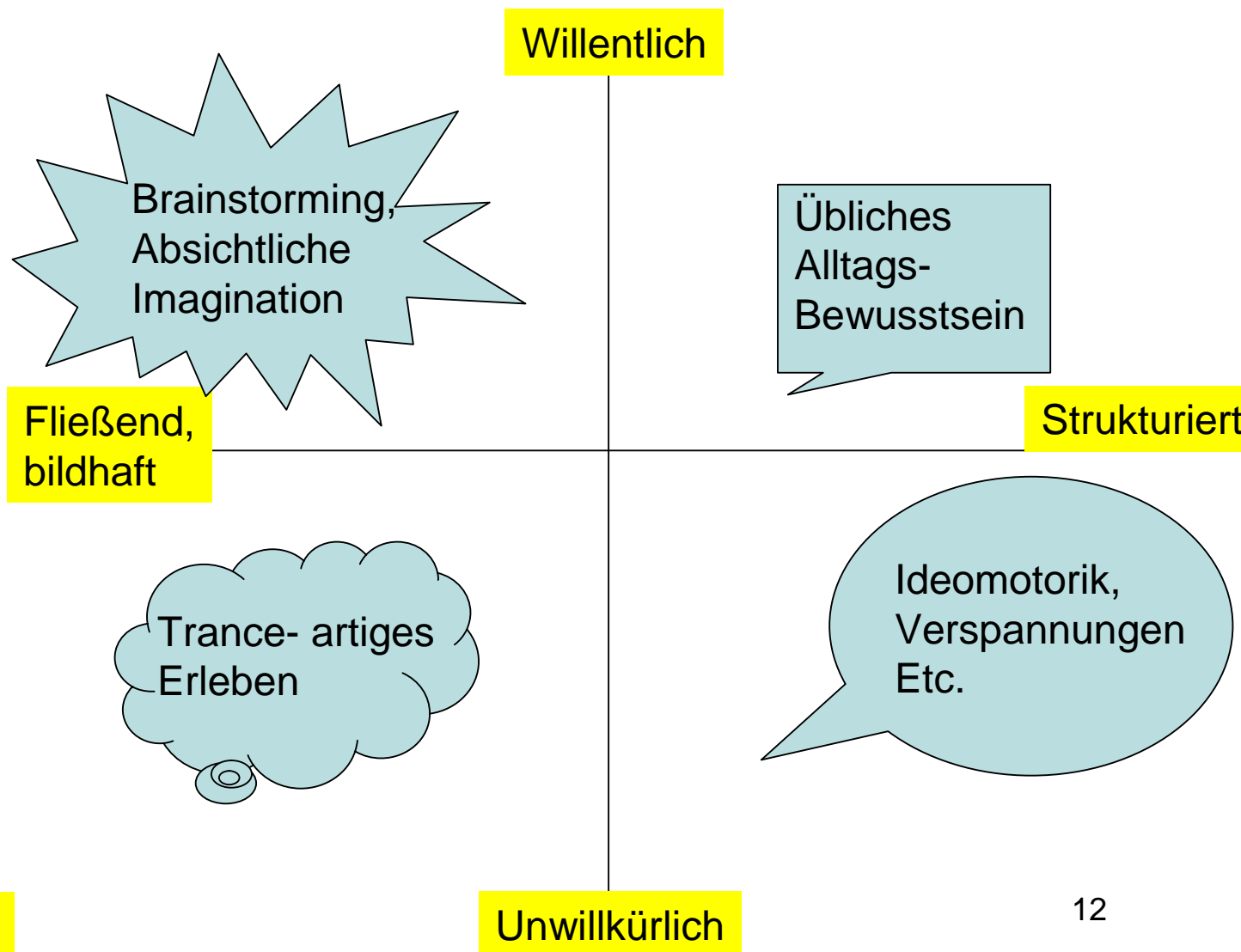


Wenn wir „multiple Persönlichkeiten“ sind, begegnen wir auch Anderen **nicht** immer mit dem gleichen „Ich“, sondern je nach Situation, nach **Thema und** Bedürfnissen mit unterschiedlichen „**Ich´s**“.

**Welche der vielen „Ich´s“ / welche „inneren Parlamente“ des einen Individuums interagieren gerade mit welchen Ich´s / welchen „inneren Parlamenten“ des anderen Individuums in welchen Kontexten, in Bezug auf welche Themen?**

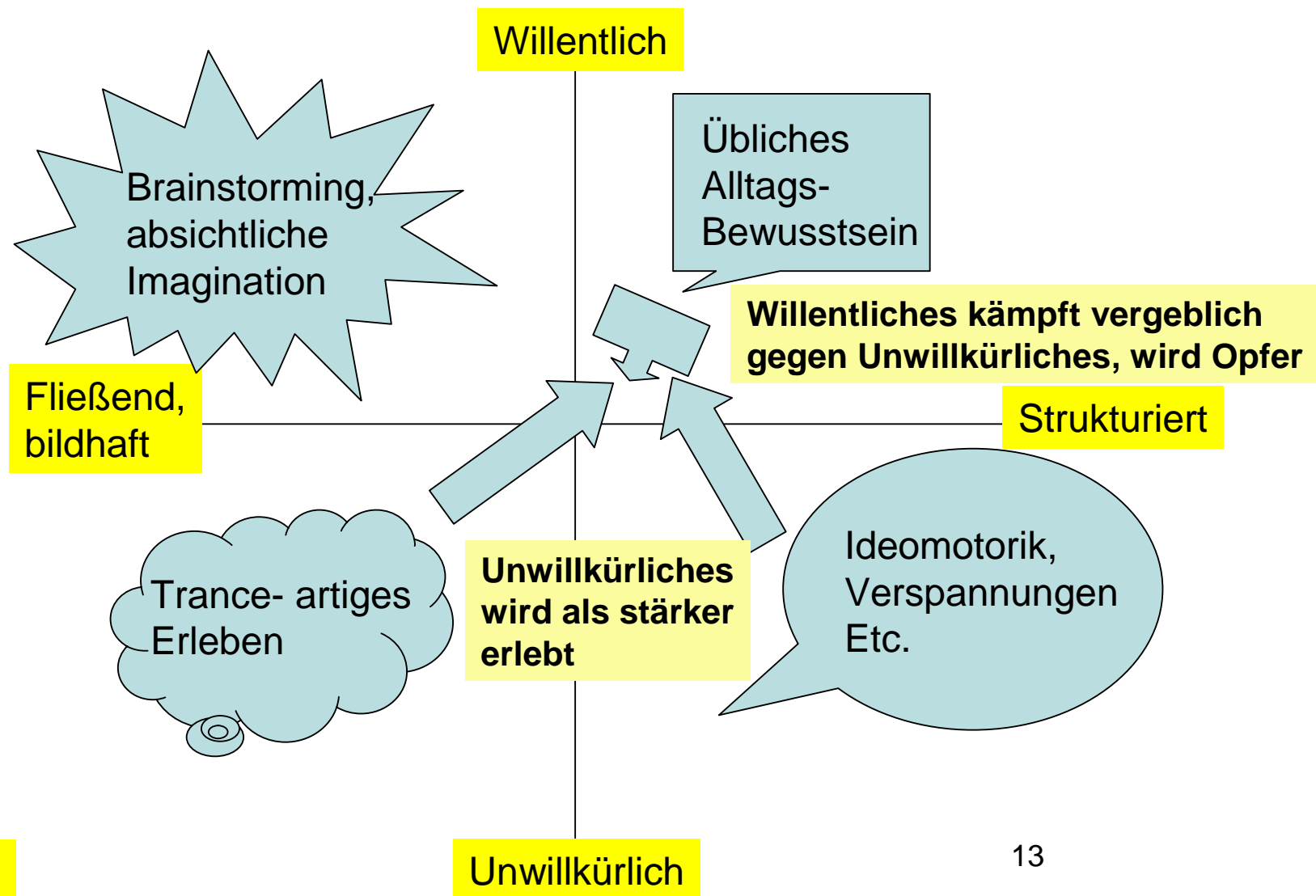
# Differenzierung zwischen diversen Bewusstseins- Prozessen und „Trance“

© Dr.G.Schmidt, Milton-Erickson-Institut Heidelberg, [www.meihei.de](http://www.meihei.de)



# Organisationsdynamik bei Symptomen/ Problemen

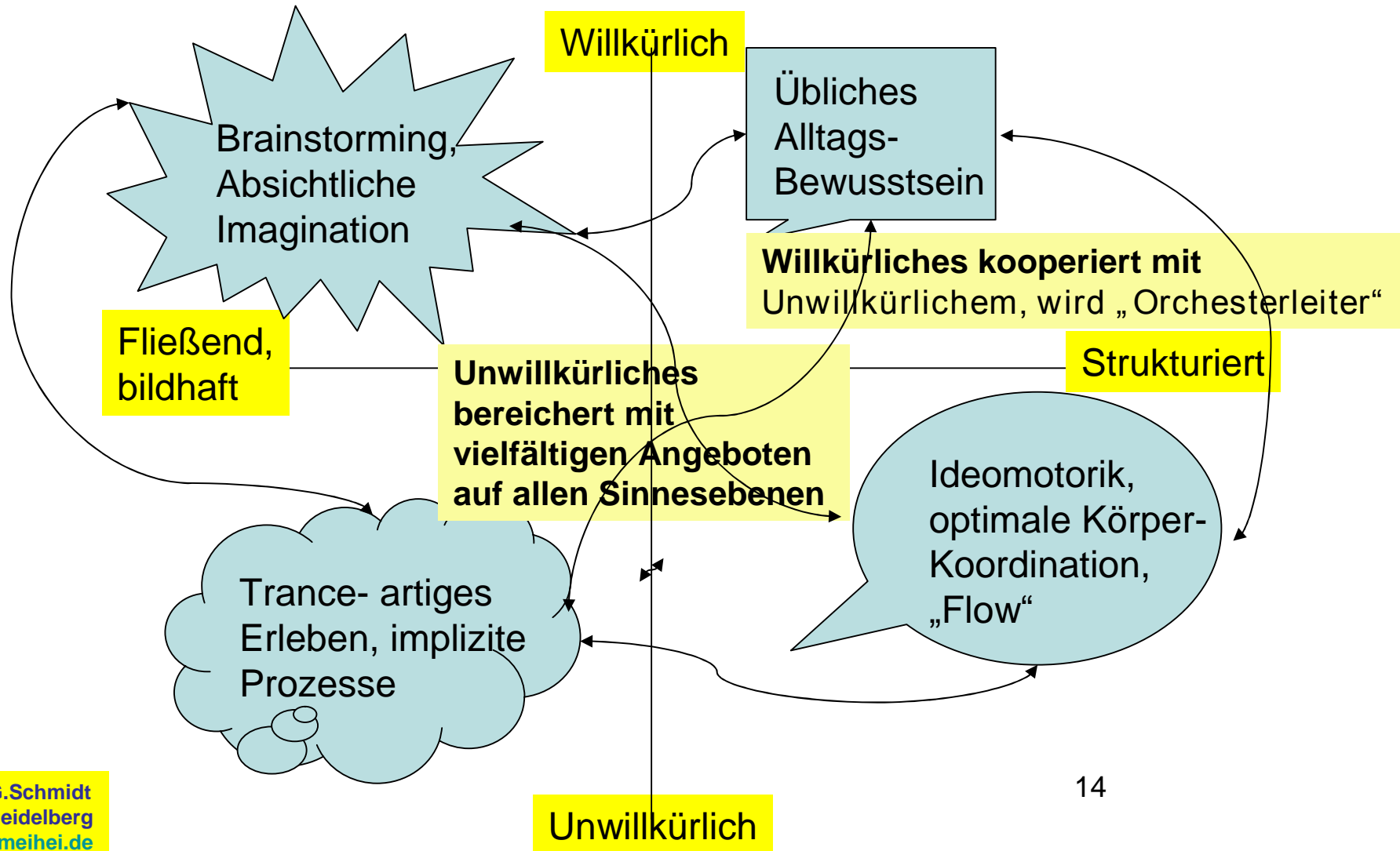
© Dr.G.Schmidt, Milton-Erickson-Institut Heidelberg, [www.meihei.de](http://www.meihei.de)



# Organisationsdynamik bei gesunden „Lösungen“

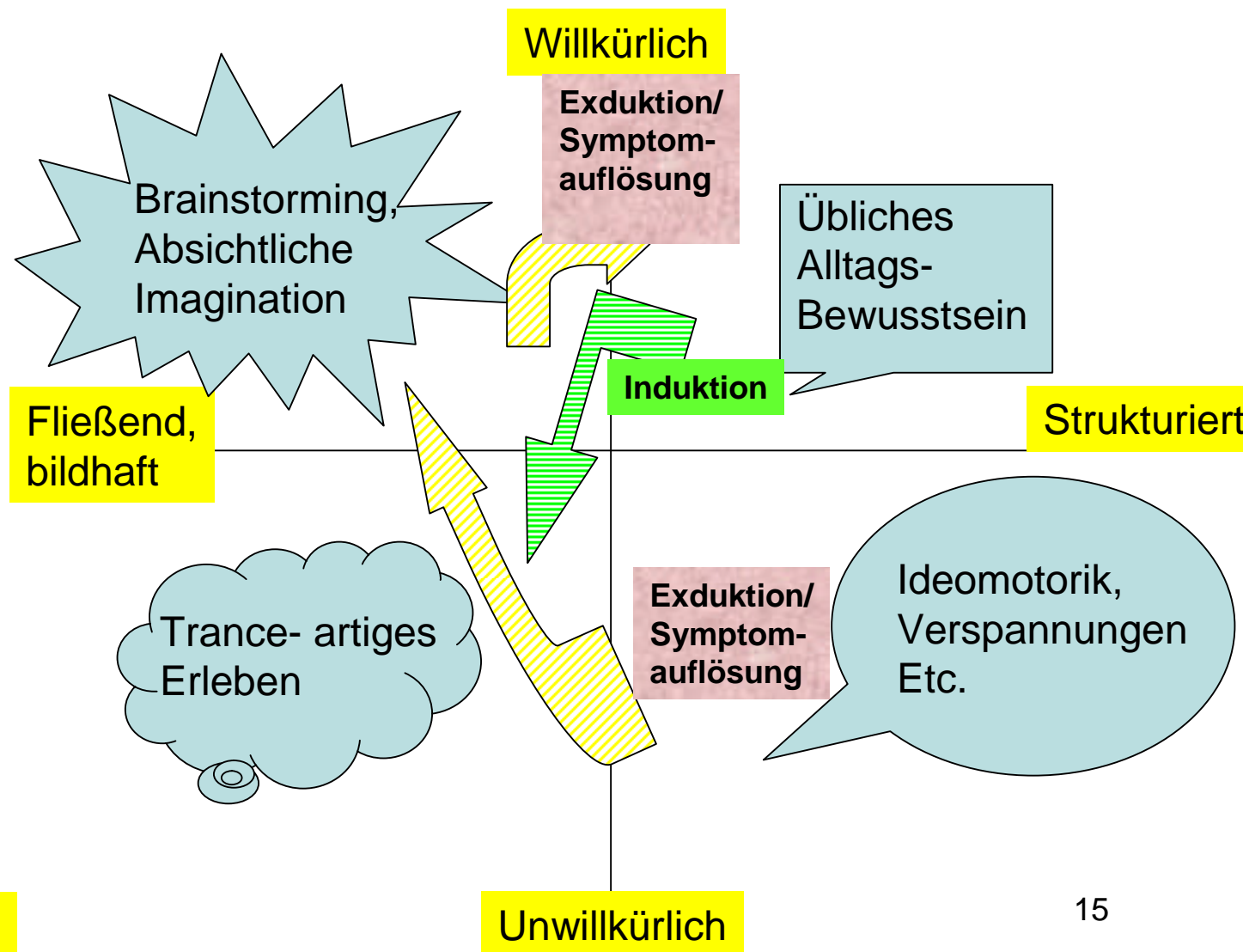
© Dr.G.Schmidt, Milton-Erickson-Institut Heidelberg, [www.meihei.de](http://www.meihei.de)

**Alle Teilbereiche sind konsistent integriert, Zusammenwirken des „Orchesters und seines Dirigenten“**



# Typische Wege bei Trance- Induktionen (gewünschte Trance) und bei Symptom- Trance- Exduktionen

© Dr.G.Schmidt, Milton-Erickson-Institut Heidelberg, [www.meihei.de](http://www.meihei.de)



**Da alles Erleben Ergebnis und Ausdruck von Fokussierung ist, wird zur zentralen Frage:**

**Wohin, d.h. auf welche Erlebnis- Prozesse/  
Ressourcen/ Kompetenz- Muster  
sollten wir gemeinsam den Fokus lenken,  
so dass ein gewünschtes Erleben  
zieldienlich aktiviert wird?**

Von „Warum“ zu „Wofür?“

Von „Woher kommt es?“ zu  
„Wohin soll es gehen?“

**Von „Wie ist das System organisiert?“  
zu**

**„Für welche gewünschten Entwicklungen  
wollen wir das System wie organisieren?“**

**Und:**

**„Welche Muster gab es bisher schon  
im System, die ziieldienlich gewirkt haben  
und die wir wieder und noch mehr nutzen  
könnten?“**

## **Interventionen**

**aus hypnosystemischer Sicht  
sind dann jeweils**

### **Maßnahmen der Unterschiedsbildung,**

**d.h., man versucht, Unterschiede  
in die Muster (Vernetzungen von Erlebnis-  
Elementen) einzuführen,  
die bisher mit dem Problemerleben  
verbunden (assoziiert) waren.**

Dafür müssen nicht alle Elemente oder Wechselwirkungen des Musters verändert werden.

Es reicht auch aus, schon wenige oder gar nur einzelne Elemente des Musters zu verändern,

z.B. nur die Art der Beschreibung (narrativer Ansatz), oder die Benennung des Problems (Etikettierung, labeling) oder die Bewertung (positive Konnotation, reframing) oder das Verhalten oder der Ort etc.

**Das folgende Modell kann als differenzierte Hilfe dienen dafür,  
die Komplexität einer  
Realitätskonstruktion  
(individuell- internal und interaktionell  
im Beziehungskontext)  
systematisch  
beschreibbar zu machen  
(sowohl „Problem-“ als auch  
„Lösungs-“ Muster).**

**Weiter kann es sehr gut genutzt werden  
dafür, systematisch den KlientInnen  
zu helfen, ihre eigenen  
(auch unbewussten/ unwillkürlichen)  
Muster zu rekonstruieren und so  
bewusster und  
gezielter zugänglich zu machen  
(Stärkung von Kohärenz- Erleben).**

Und schließlich können daraus systematisch  
*Interventionen (Bildung von*  
*Unterschieden in unerwünschte Muster*  
abgeleitet werden und dabei auch differenziert  
*Lösungsstrategien für*  
*direkt Veränderbares* und für  
*Restriktionen* und auch für die  
konstruktive *Auflösung und*  
*Nutzung (Utilisation) von „double-binds*  
entwickelt werden .

**Als sehr wichtig dabei gilt es  
aber zu beachten:**

**Selbst wenn es den Betreffenden kognitiv  
völlig plausibel erscheint, was und  
wie eine Vernetzung (ein Muster) zu verändern  
wäre,**

**und selbst wenn sie das bewusst/  
willkürlich entschieden wollen, bleibt eine  
solche Veränderung (Unterschiedsbildung)  
meist äußerst schwer. Denn:**

Die wirksamsten Aspekte der Muster *sind*  
*zum größten Teil unwillkürlich*

(„automatisiert“) und meist auch auf  
*unbewusster Ebene organisiert*. Solche  
unwillkürlichen/ unbewussten Muster  
sind immer schneller, stärker, effektiver  
als alles Bewusste/ Willentliche.

*Dennoch kann sehr*  
*vieles geändert werden- viel mehr, als man*  
*als Betroffener meist selbst glaubt* / („schwer,  
aber machbar“ => Interventionen aus dem  
präfrontalen Cortex)

**Am ehesten ist eine Veränderung, die konstruktiv und nachhaltig die persönliche Entwicklung erweitert und bereichert, dann zu erwarten, wenn man (selbst und Andere) von perfektionistischen „ganz wegmachen“-Erwartungen absieht und stattdessen liebevoll, achtungsvoll und mit Geduld und Verständnis darauf reagiert, wenn Veränderungsbemühungen sich als schwierig zeigen oder wenn z.B. Ambivalenzen oder „Rückfälle“ auftreten. Diese hängen typischerweise damit zusammen, dass**

**a)**

**die gewohnten Muster auf unwillkürlicher Ebene als neurologisch bevorzugte Muster mit vielen Alltagskoordinaten intensiv verknüpft sind und so immer wieder schnell unbewusst aktiviert werden können (sog. „problemhypnotische Anker“ ). Sie genießen quasi einen „Wettbewerbsvorteil“ und können sich so zunächst oft schneller durchsetzen.**

**Deshalb braucht es oft viele (quasi rituelle) Wiederholungen von willkürlichen Musterunterbrechungen und ebenso häufige (z.B. imaginative) Unterstützungen für die Umgestaltung unwillkürlicher Prozesse.**

b)

**Problem- als auch Lösungsmuster** in ihrer Wirkung (unabhängig von der Absicht der Person!!) immer auch Beziehungen gestalten. Insofern **erweisen sie sich auch immer als Kompetenzen** (i.S. ihrer Wirkung für etwas). So sind z.B. viele Problem- Muster in ihrer Wirkung verstehbar als aner kennenswerte **Loyalitätsleistungen**.

Wenn sich diese Beziehungsgestaltungen nun ändern, kann dies z.B. Angst vor leidvollen Auswirkungen auslösen oder zu irritierten bzw. irritierenden Rückmeldungen führen.

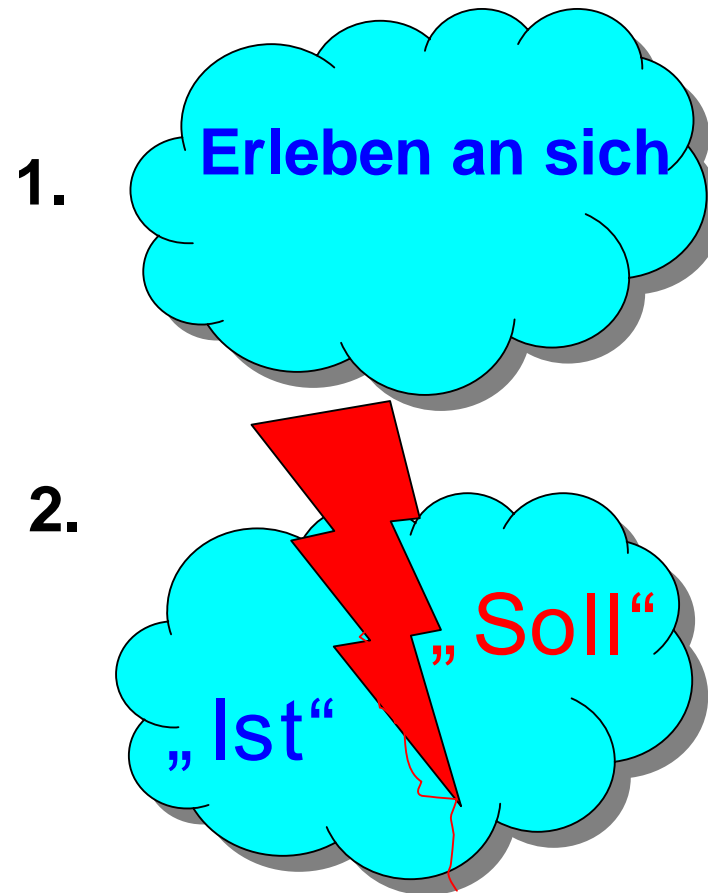
**Ein wertschätzendes Begleiten und Nutzen  
(Utilisation) aufkommender Ambivalenzen  
und „Schwierigkeiten“ beim Verändern sollte  
deshalb unbedingt beachtet werden.**

**So geht es bei verändernden Interventionen fast  
immer um das achtungsvolle und  
behutsame entwickeln der optimalen Balance  
zwischen den gewünschten neuen  
Mustern und einem elastischen Nutzen (Utilisieren)  
der alten Muster.**

**(Dies jedenfalls so lange, wie sie von den Betroffenen für die mit ihnen  
bisher verbundenen (meist unbewussten) Ziele und Bedürfnisse noch  
gebraucht werden und/ oder diese Ziele und Bedürfnisse durch  
gesündere Alternativmuster abgelöst werden konnten).**

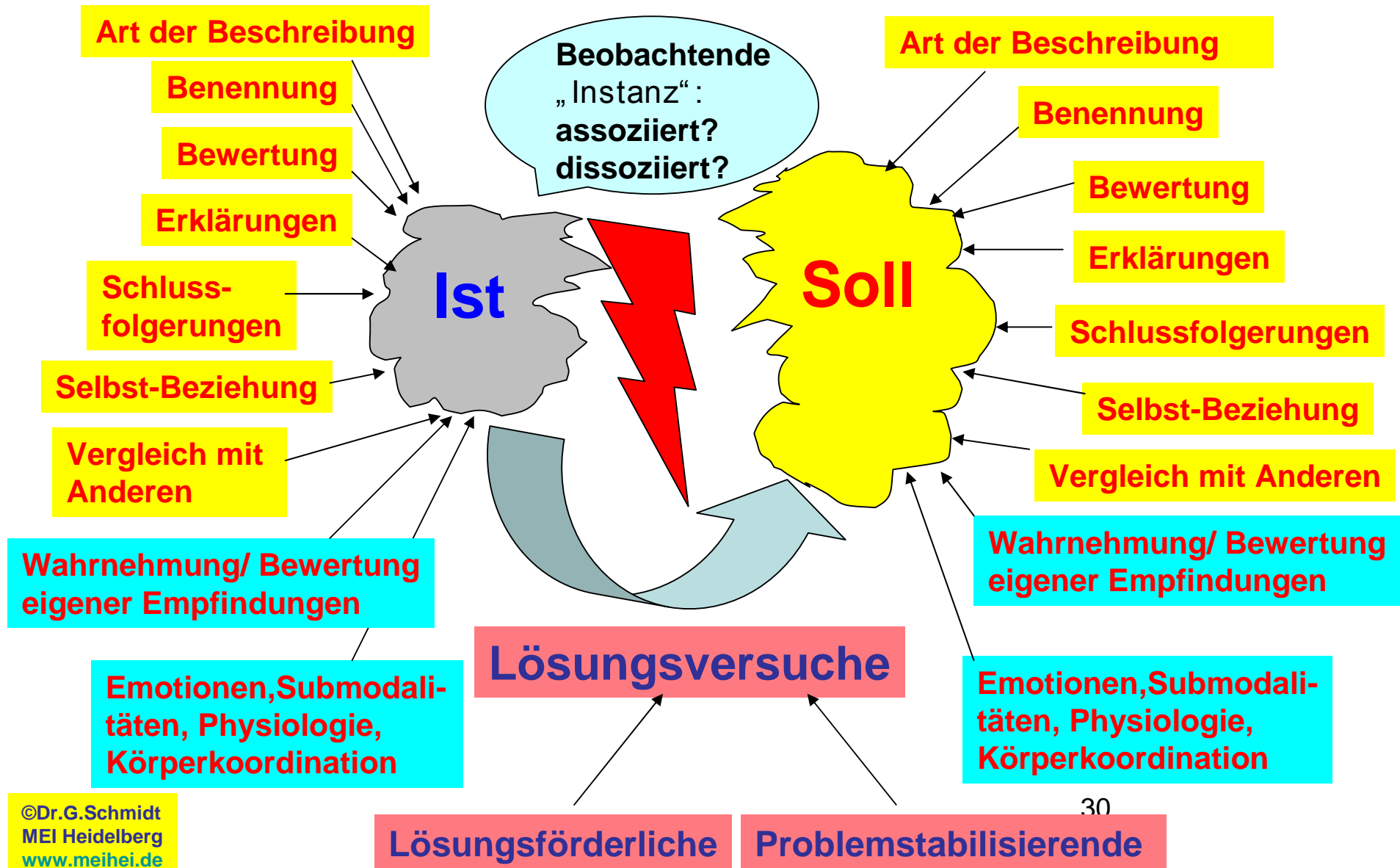
# Wie ein Problem entsteht und aufrecht erhalten wird

© Dr.G.Schmidt, Milton-Erickson-Institut Heidelberg, [www.meihei.de](http://www.meihei.de)

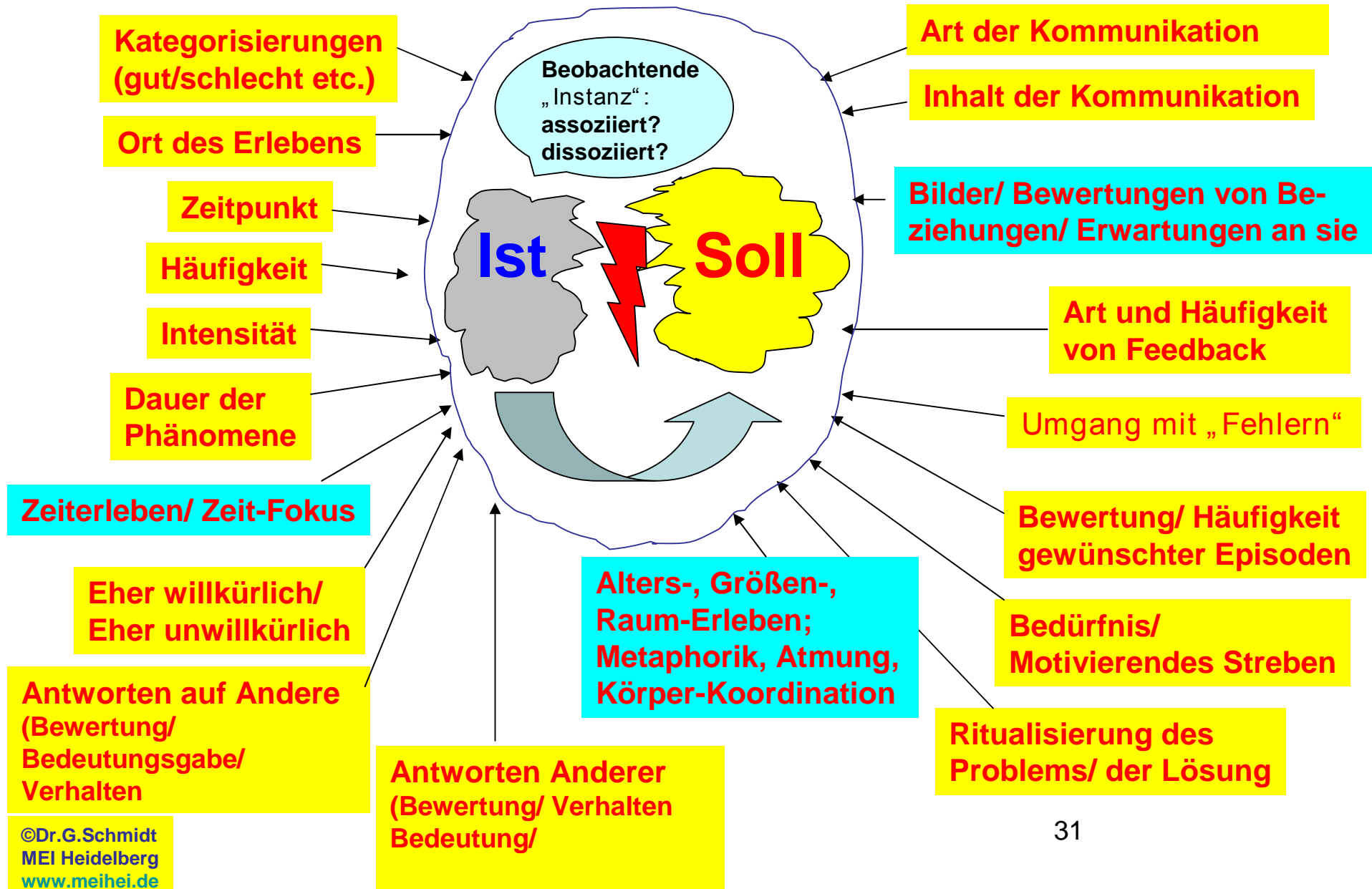


Lösungsversuche

# Konstruktion der antagonistischen Erfahrungs- Pole („Problem“)



# Weitere Muster- Elemente



**Phänomene als „Probleme“ zu bezeichnen, kann selbst „Probleme“ schaffen (anstatt zur Lösung beizutragen).**

Ein „Problem“ kann verstanden werden als wertvolle Information über berechnigte, anerkennenswerte Bedürfnisse. In ihm drücken sich Anliegen / Sehnsüchte und Lösungsversuche (allerdings oft mit hohem Preis) von „Seiten“ im System aus, die **bestimmte Einschätzungen, Perspektiven, Glaubenshaltungen vertreten** (allerdings tun sie das oft so „laut“ und mit schmerzlichen Erleben, dass andere Perspektiven übertönt werden).

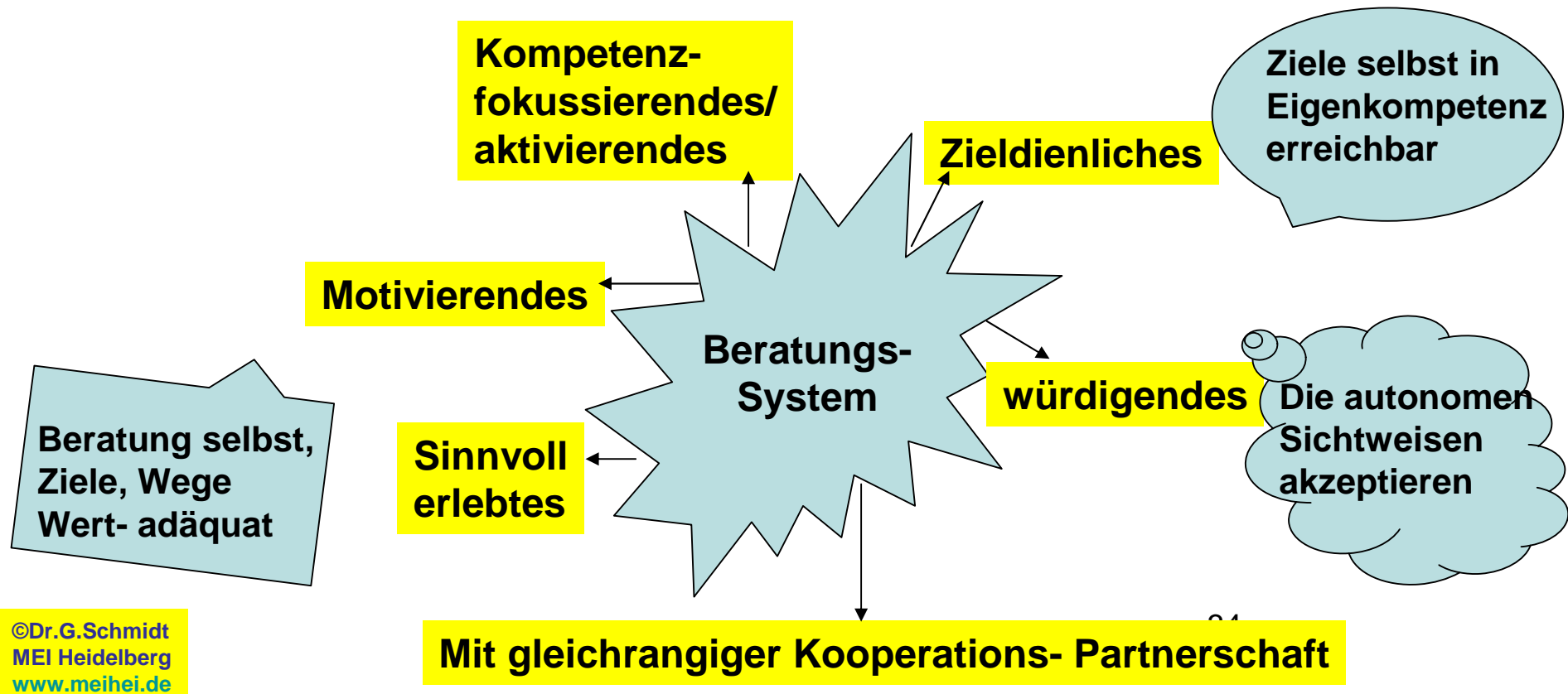
**Dementsprechend sollten diese  
Phänomene auch  
so behandelt und gewürdigt werden.**

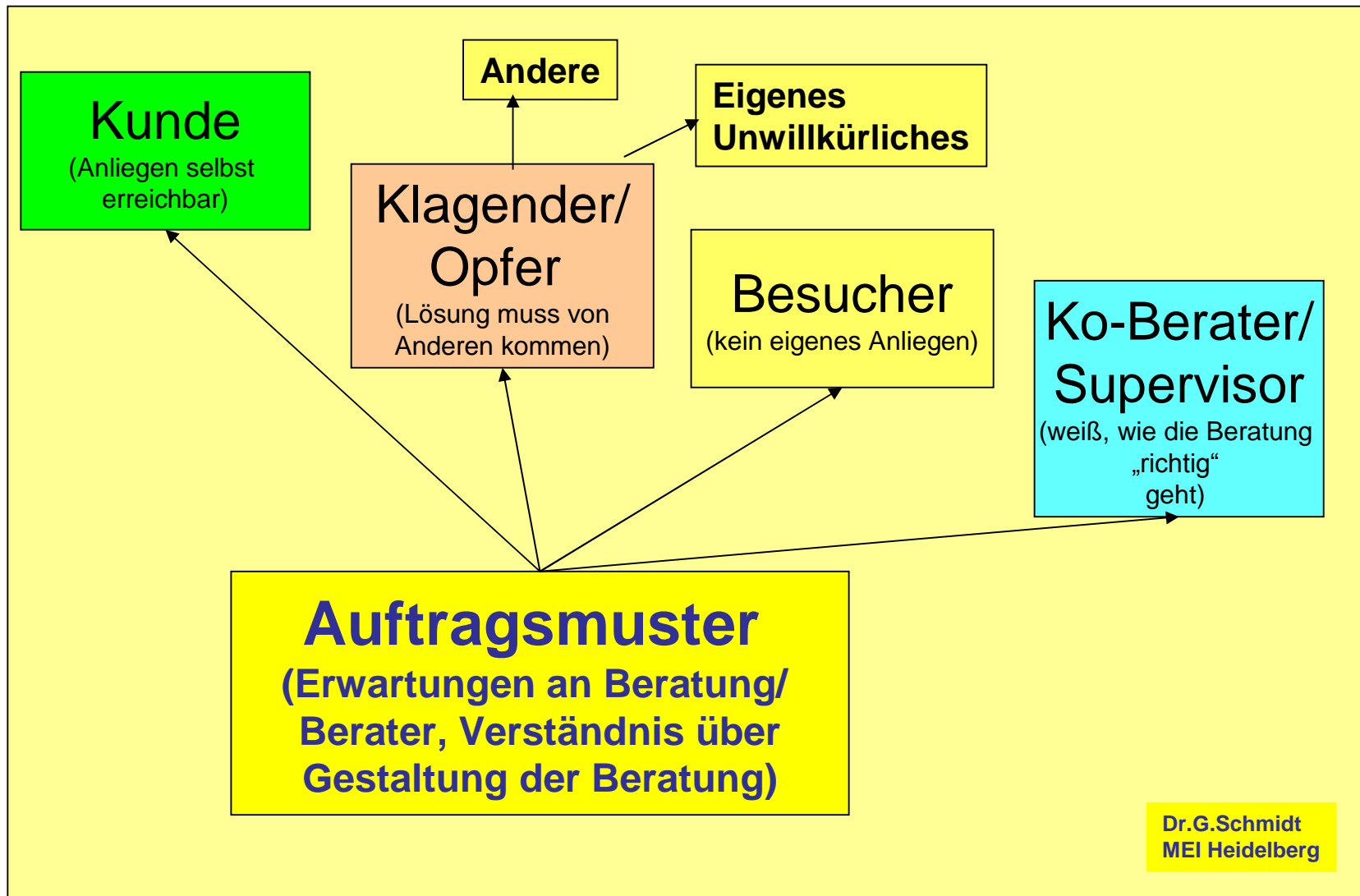
**Dann geht es aber nicht mehr um  
„Wegmachen von Problemen“,  
**sondern**  
**um achtungsvollen Umgang mit**  
**Bedürfnissen und um Strategien,**  
**wie man etwas in**  
**konstruktiver Weise für sie tun kann.****

# Aufbau des Beratungs- Systems (Kybernetik 2. Ordnung)

© Dr.G.Schmidt, Milton-Erickson-Institut Heidelberg, [www.meihei.de](http://www.meihei.de)

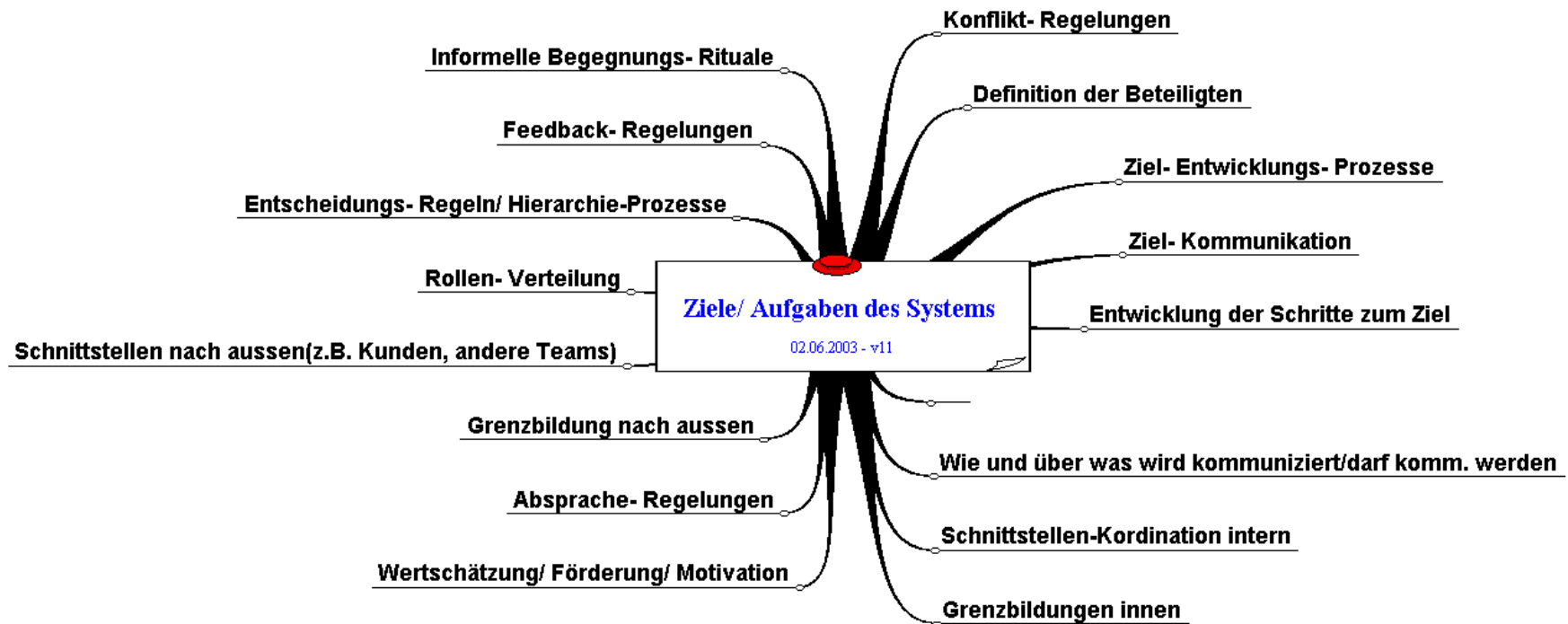
Damit eine Beratung/ Therapie als professionelle Begegnung erfolgreich wirksam werden kann im Dienste der AuftraggeberInnen, sollte sie aufgebaut werden als ein System, dass wirken kann als





# Ziele/ Aufgaben eines Systems

©Dr.med.Dipl.rer.pol. Gunther Schmidt  
Milton-Erickson-Institut Heidelberg  
www.meihei.de office@meihei.de



# Wichtige Grund-Bedürfnisse von Menschen in Beziehungs-Systemen:

- **Zugehörigkeit/ Sicherheit in der Beziehung**
- **Orientierung, Transparenz, Sich einbezogen fühlen können**
- **Rollen- und Aufgaben- Klarheit**
- **Wertschätzung der „speziellen Einzigartigkeit“ und optimale Balance mit Erleben von Verbundenheit und Ähnlichkeit mit wichtigen Anderen**

- \* Wertschätzung/ Anerkennung der  
Beiträge**
- \* Handlungsmöglichkeiten/  
Selbstwirksamkeit**
- \* Autonome Wahlmöglichkeit und  
Selbstdefinition der eigenen Realität**
- \* Wohltuend Gefordert- werden, mit  
klaren, Richtung weisenden  
Zielvereinbarungen**

## Umgang mit Restriktionen

Als **Restriktion** können alle Situationen und Erlebnisprozesse beschrieben werden, die man zwar vielleicht gerne ändern würde, die aber nicht von einem selbst oder überhaupt gar nicht geändert werden können (jedenfalls mit den jeweils zur Zeit verfügbaren, überschaubaren Möglichkeiten).

In solchen Situationen erlebt man sich schnell als ausgeliefertes, hilfloses Opfer. Um dieses unangenehme Erleben nicht ertragen zu müssen, **kämpfen** viele Menschen doch mit direkten Veränderungsversuchen dagegen an, erschöpfen sich dabei und definieren sich dann als grundsätzlich inkompetent. Oder sie versuchen zu **flüchten**, z.B. das Ganze zu verleugnen, oder sie ergeben sich schnell und völlig apathisch in ihr Schicksal (**Totstell- Reflex**).

**D.h.: Sie orientieren sich an Zielen, die letztlich nicht aus eigener Kraft erreichbar sind.**

**So werden in beiden Fällen werden aber wertvolle Möglichkeiten eigener Gestaltungsfähigkeit nicht optimal genutzt, obwohl man sehr wohl noch über viele Kompetenzen im eigenen Repertoire verfügen könnte.**

**Damit Erfolgserleben und Erleben eigener Kompetenz aufgebaut werden kann, muss man sich aber an Zielen orientieren, für die man selbst etwas tun kann (Fokus auf eigene Gestaltungsfähigkeit).**

**Für den Umgang mit Restriktionen erfordert dies andere Zielvorstellungen als für den Umgang mit direkt Veränderbarem.**

**Mit dem hier beschriebenen Modell können diese Chancen, die sich auch unter Restriktionsbedingungen noch ergeben, in einem Prozess der Beratung/ Therapie noch gut zugänglich gemacht werden und dabei die bisherigen Erlebnisprozesse der KlientInnen konstruktiv gewürdigt und genutzt werden.**

# Umgang mit Restriktionen

© bei Dr.G.Schmidt, MEI Heidelberg [www.meihei.de](http://www.meihei.de)

## Direkt Veränderbares

**Jeweilige Lösungsstrategie**

Direkt verändern

Direkt verändern

Direkt verändern

Direkt verändern

## „Restriktion“

**Jeweilige Lösungsstrategie**

1. Würdigung der „Sehnsuchts-Ziele“
2. Würdigung der Frustration darüber, dass diese nicht erreichbar waren/ sind
3. Würdigung der Ambivalenz gegen Alternativen
4. Prüfung bisheriger Lösungsversuche auf Auswirkungen (bei Würdigung der Absicht)

## Direkt Veränderbares

## „Restriktion“

Direkt verändern

Direkt verändern

Direkt verändern

Direkt verändern

**5. Bei ungewünschten Auswirkungen und Ähnlichkeiten des Auftrags mit diesen Lösungsversuchen: **Meta- Kommunikation der Zwickmühlen der Berater: würde man Auftrag so annehmen, würde man nur wieder zu frustrierenden Ergebnissen für die Klienten beitragen; lehnt man den Auftrag ab, könnte dies als Abwertung und Missachtung erlebt werden (dabei immer wieder: Würdigung der „Sehnsuchts- Ziele“ )****

## Direkt Veränderbares

Direkt verändern

Direkt verändern

Direkt verändern

Direkt verändern

## „Restriktion“

**6. Angebot von „Zweitbestem“ (im Verhältnis zum Sehnsuchtsziel), d.h. dem Besten unter den gegebenen Situationsbedingungen. Dies auch so explizit definieren und würdigen, wenn sich jemand dazu entscheidet.**

**7. Einladung dazu, den Umgang mit der ungewünschten Restriktion zu optimieren**

## Direkt Veränderbares

Direkt verändern

Direkt verändern

Direkt verändern

Direkt verändern

## „Restriktion“

8. Muster suchen, welche die **Wahrscheinlichkeit erhöhen**, das Gewünschte anzuregen

9. Immer wieder würdigen: „Dies kann nur **Zweit- Bestes sein**, das Beste wäre das „Sehnsuchts-Ziel“ , und diese Ambivalenz und **die Impulse, eher wieder sich damit zu identifizieren, dürfen immer wieder kommen (als die Sehnsucht würdigende Kompetenz)**

# Typische Struktur-Aspekte von Zwickmühlen und ihre zieldienliche Nutzung

## Struktur-Aspekte:

- **Gleichzeitigkeit/ Gleichrangigkeit von unvereinbar erscheinenden Themen/Richtungen**
- **Man darf das Feld des Unvereinbaren nicht verlassen**
- **Man darf nicht meta – kommunizieren**

## Auflösung/ Nutzung:

- **Meta- Kommunikation: transparent, in „Ich- Botschaften“, mit Fokus auf Auswirkungen**
- **Priorisierung (von synchron zu diachron; vorrangig/nachrangig)**
- **Balancierung/ Synergie der Wirkkräfte**
- **Immer mit dem Fokus auf Auswirkungen auf Zielbereich und mit Vergleich von Unterschieden**
- **Würdigung der zurückgestellten Wünsche und Optionen**

31