

Der Realitätenkellner

Hypnosystemische Konzepte in Beratung, Coaching und Supervision

Gerald HÜTHER und Klaus-Dieter Dohne

Es geht auch anders, aber weiter geht es nur anders als bisher

Das Hamsterrad, das den meisten Menschen heutzutage so sehr zu schaffen macht, befindet sich dort, wo sie es am wenigsten vermuten: im eigenen Kopf. Oder, genauer: in der präfrontalen Rinde ihres Gehirns, dem sogenannten Frontallappen. Es hat die Form einer dort fest verankerten inneren Überzeugung bezüglich dessen, worauf es im Leben ankommt wofür es sich anzustrengen lohnt, was sich im Leben verändern lässt und was man, wie alle anderen, einfach auszuhalten hat. Wer mit solch einer festen Überzeugung unterwegs ist, fragt sich nicht mehr, wer ihn eigentlich auf diesen Weg geschickt oder von wem er diese Vorstellungen übernommen hat. Er will ja inzwischen selbst so gut wie möglich funktionieren. Deshalb hält er auch all das aus, was normalerweise kein Mensch aushalten kann. Und er hält all das, was er durch sein optimales Funktionieren, d. h. durch seine dabei vollbrachten Leistungen erreicht, für das, wofür es sich zu leben lohnt, worauf es also im Leben ankommt. In dieser Vorstellung bleibt der betreffende Mensch gefangen, bis es für ihn nichts mehr zu erreichen gibt. Dann hat das Leben für ihn seinen Sinn verloren. Meist dauert es nicht mehr lange, bis er es aufgibt, auch wenn sich die Mediziner noch so viel Mühe mit ihren lebensverlängernden Maßnahmen geben.

Ergänzt und in seiner Wirkung verstärkt wird dieses Hamsterrad im eigenen Kopf durch die Vielzahl von Organisations- und Verwaltungsstrukturen, die jede arbeitsteilige Gesellschaft entwickelt, um die anstehenden Aufgaben zuzuweisen und die für die Erfüllung dieser Aufgaben in Aussicht gestellten Belohnungen zu verteilen. Ähnlich wie die im Hirn des Einzelnen verankerten Vorstellungen entwickeln aber auch diese von Gemeinschaften entwickelten Organisations- und Verwaltungsstrukturen eine sich selbst stabilisierende Eigendynamik der Besitzstandswahrung. Dann wird die Organisation und wird die Verwaltung immer effizienter, und zwangsläufig wird auf diese Weise all das gestärkt, was dem noch besseren Organisieren und Verwalten all dessen dient, was da jeweils organisiert und verwaltet wird. Nur scheinbar handelt es sich dabei um Arbeit, Geld, Gesundheit, Bildung oder Renten. In Wirklichkeit sind es immer lebendige Menschen, die als Arbeitnehmer, Lohnempfänger, Einwohner, Patienten, Schüler oder Rentner zu Gegenständen dieses so entstandenen Organisations- und Verwaltungsapparates gemacht werden. Je häufiger aber Menschen die Erfahrung machen, dass sie organisiert und verwaltet werden, desto seltener finden sie Gelegenheit, sich selbst als Entdecker ihrer eigenen Möglichkeiten und als Gestalter ihres eigenen Lebens zu erleben. Und je früher und intensiver das geschieht, desto weniger gelingt es ihnen, diese Fähigkeiten aus sich selbst heraus überhaupt noch zu entwickeln. Dann bleiben sie zeitlebens Gefangene in diesem sozialen Hamsterrad der von uns selbst geschaffenen Organisations- und Verwaltungsstrukturen. 7

So könnte es ewig bleiben, und nichts würde sich ändern, wenn Menschen tatsächlich so funktionierten wie Maschinen oder wenn man sie tatsächlich so behandeln könnte wie Objekte. Aber Menschen sind doch lebendige Wesen. Und die lassen sich nicht funktionalisieren, höchstens für eine begrenzte Zeit und auch nur in einem begrenzten Raum, aber niemals alle überall zugleich. Deshalb wird es immer einzelne Menschen oder Gruppen von Menschen geben, die sich ihre angeborene Freude am eigenem Entdecken und Gestalten ihrer jeweiligen Lebenswelt nicht rauben lassen. Nicht überall, aber irgendwo schon. Wohl auch nicht immer, aber immer wieder.

„Das Heil der Welt liegt nicht in anderen Maßnahmen, sondern in einer anderen Gesinnung.“ So formulierte es Albert Schweitzer, und „Die Probleme dieser Welt lassen sich nicht mit den gleichen Denkweisen lösen, die sie erzeugt haben“ ist der gleiche Hinweis, dem uns der andere Albert, Albert Einstein, in anderen Worten mit auf den Weg gegeben hat. Was aber ist das für eine Denkweise und Gesinnung, oder, etwas moderner ausgedrückt, was sind das für innere Einstellungen, Haltungen und Überzeugungen, mit denen wir unsere gegenwärtigen Probleme und das Unheil dieser Welt erzeugt haben? Wo kommen sie her? Wer hat sie uns in unser Gehirn gepflanzt? Und weshalb fällt es uns so schwer, sie zu beschreiben und sie uns bewusst zu machen? Wie sollen wir sie verändern, wenn wir sie gar nicht erkennen?

Wie ändert man Haltungen, wie entsteht ein neuer Geist?

Haltungen, so sagen uns die Hirnforscher sind Ausdruck von in der präfrontalen Rinde erfahrungsabhängige geformten und stabilisierten neuronalen Netzwerken. Immer wieder in ähnlichen Kontexten gemachte Erfahrungen werden also zu Haltungen, und diese inneren Haltungen, Einstellungen und Überzeugungen bestimmen dann unser Denken, Fühlen und Handeln.

So unzuweckmäßig das Festhalten an alten, gebahnten Denkmustern auch sein mag, so leisten sie doch etwas sehr Bedeutsames: Sie sind vertraut und bieten – vor allem dann, wenn viele andere Menschen auch so denken und mit denselben Einstellungen und Überzeugungen herumlaufen – Sicherheit. Sich davon zu lösen macht Angst. Deshalb müssen Menschen die neues Denken wollen, diese Angst überwinden. Das einzige Gegenmittel gegen Verunsicherung und Angst – auch das können die Hirnforscher inzwischen mithilfe bildgebender Verfahren objektiv und empirisch nachweisen – ist Vertrauen. Wer kreativ ist und alte Muster durchbrechen will, braucht also Vertrauen in sich selbst, in seine eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, in die eigenen Erfahrungen und das eigene Wissen.

Das Geheimnis der Musterbrecher

Die Erkenntnisse der Neurobiologen belegen, dass sich Menschen zeitlebens verändern. Meist folgen sie dabei allerdings ihren bereits vorher erworbenen Mustern, sodass dieser Anteil, der bisher Persönlichkeit oder Charakter genannt worden ist und den man heute neurobiologisch korrekter als innere Haltungen und Einstellungen bezeichnen müsste, weitgehend änderungsresistent erscheint. Deshalb dürfen wir uns hier nicht am Durchschnitt und der Norm orientieren, sondern müssen uns die Ausnahmen genauer ansehen. Diese sogenannten Musterbrecher sind leider selten, aber sie zeigen, dass es geht, und auch, wie es gehen kann: Indem eine Person Anteile in sich wiederentdeckt und weiterentwickelt, die im alten „Betriebsmodus“ verdrängt, unterdrückt oder abgespalten waren. Dazu kann man nicht von außen überredet, überzeugt, angeleitet oder unterrichtet werden. Wer

andere Menschen auf einen solchen Weg bringen wollte, müsste in der Lage sein, sie einzuladen, sie zu ermutigen oder – wenn er das vermag – zu inspirieren, eine neue Erfahrung mit sich selbst, mit anderen Menschen, in der Schule oder der Ausbildung, im Beruf, bei seiner eigenen Lebensgestaltung machen zu wollen.

Diese „Musterbrecher“ gibt es in allen Bereichen der Gesellschaft. Sie eröffnen neue Erfahrungsräume, die zunächst argwöhnisch betrachtet, später geduldet und schließlich von zunehmend mehr Mitgliedern einer Gemeinschaft dann auch selbst beschritten und weiter aufgeschlossen werden. Dabei machen die Menschen neue Erfahrungen, und die so gemachten neuen Erfahrungen führen zur Herausbildung anderer Haltungen. Damit ändern sich die Bewertungen, und mit diesen anderen Bewertungen ändert sich auch der Blick für das, worauf es im Leben ankommt. Und das ist nun nicht mehr das nackte Überleben, das Zurückstellen eigener Bedürfnisse oder die Besitzstandswahrung, sondern das Wiederentdecken der eigenen Entdeckerfreude und Gestaltungslust und die Offenheit gegenüber neuen Erfahrungen, auch der Mut, sich neuen Herausforderungen zu stellen, und die Zuversicht, Probleme und Konflikte lösen zu können. Wenn es innerhalb einer Gemeinschaft zu einer solchen Veränderung der inneren Haltungen und Überzeugungen bei einer kritischen Masse der Mitglieder gekommen ist, so entsteht ein neuer Geist, und die Menschen beginnen, über sich hinauszuwachsen. So wird dann aus einem zusammengewürfelten Haufen oder aus einer miteinander verklebten Herde oder aus einem hierarchisch organisierten Ameisenhaufen das, was nur Primaten und daher auch wir Menschen auszubilden imstande sind: individualisierte Potenzialentfaltungsgemeinschaften.

Hilfestellungen für den Musterbruch

Die beste Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der jedem Menschen angeborenen Offenheit, Entdeckerfreude, Gestaltungslust und Begeisterungsfähigkeit ist ein schon in der Herkunftsfamilie herrschender und auch später in der Ausbildung und im Beruf noch immer vorhandener geringer Anpassungsdruck – also das Gegenteil dessen, was ein heutiger Durchschnitts-Besitzstandswahrer erlebt. In einer zunehmend funktionalen Gesellschaft mit ihren hohen Leistungsanforderungen gelingt es nur sehr wenigen Menschen, diesem Anpassungsdruck und dem damit einhergehenden Zwang zur Funktionalisierung zu entkommen, ohne verrückt zu werden. Menschen wie Gunther Schmidt sind dafür ein leuchtendes Beispiel.

Manche schaffen es auch, ihre einmal vollbrachten Anpassungsleistungen tapfer und aus eigener Kraft selbst zu erkennen – meist im Zuge einer schweren Lebenskrise – und einen inneren Wandel einzuleiten, der über eine geänderte und geschärfte Wahrnehmung (Achtsamkeit) und eine sorgfältiger überdachte Handlungsausführung (Behutsamkeit) günstigere Erfahrungen ermöglicht und zur Herausbildung einer günstigeren, die eigene Weiterentwicklung doch wieder ermöglichenden inneren Haltung und Einstellung führt.

Hilfestellungen und Begleitungen für solch einen „Gesinnungswandel“ werden immer häufiger angeboten. Aber es ist schwer, von außen etwas in Gang zu setzen, was nur von innen in Gang kommen kann.

Wir haben einige ermutigende Erfahrungen mit dem Einsatz eines „Selbsterkennungstools“ gemacht mit dessen Hilfe es möglich ist, die den eigenen Handlungs- und Denkmustern übergeordneten

Metaebenen sichtbar zu machen. Es handelt sich hierbei um sogenannte exekutive Frontalhirnfunktionen, die das Denken, Fühlen und Handeln einer Person steuern.

Durch die Sichtbarmachung der individuellen Ausprägungen können nun gemeinsam mit dem Team die sozialen und kommunikativen Prozesse und Ergebnisse betrachtet werden, die sich aus dieser Zuordnung ergeben. Personen mit gegensätzlichen Ausprägungen gewinnen nicht nur mehr Verständnis füreinander, sondern können ihre Unterschiedlichkeiten würdigen. Häufig verlieren sich dann Bewertungen und Vorurteile, die sie sich in Bezug auf andere gebildet haben. Es macht für das Miteinander eben einen spürbaren Unterschied, ob man einen Mitarbeiter für einen unsensiblen Egoisten hält oder erkennt, wie anstrengend und energieaufwendig dieser Mensch für seine beiden Grundbedürfnisse „kämpfen“ musste bzw. muss. Da entwickelt sich dann ein wohlwollendes und offenes Klima, in dem die Unterschiedlichkeit der anderen gewürdigt werden kann und sich die Teammitglieder selbst die Dinge zur Verfügung stellen, die sie für eine gemeinsame Potenzialentfaltung für nützlich und hilfreich halten. In diesem autonomen gegenseitigen Entwicklungsprozess ist die Wahrscheinlichkeit sehr groß, dass sich Haltungen und Bewertungen ändern, damit sich das Team und jeder Einzelne flexibel, variabel, offen und mutig neuen Herausforderungen stellen können. Gleichzeitig wird durch einen gelungenen Musterbruch auf Teamebene ein kleines Samenkorn einer wertschätzenden Beziehungskultur in die Gesamtorganisation gepflanzt.

Die Stabilisierung neuer Muster

Nicht ohne Grund haben wir hier dargestellt, wie sehr die Verbesserung der Beziehung zu sich selbst (Selbsterkenntnis unter Aktivierung emotionaler Zentren) Voraussetzung jeder Verbesserung der Beziehung zu anderen Menschen ist.

Es ist aus neurowissenschaftlicher Sicht eine Illusion, dass ein Mensch sich alleine wiederfinden und über sich hinauswachsen kann. Es bedarf dazu einer sozialen Beziehungskultur, nämlich die einer individualisierten Gemeinschaft. Solche Gemeinschaften lassen sich nicht planen und organisieren. Sie bilden sich autopoietisch heraus, mithin als Ergebnis eines Selbstorganisationsprozesses.