

Umgang mit Widerstand

Alfred Fellingner-Fritz

Guide me!

Alfred Fellingner-Fritz

**abif: Analyse Beratung und interdisziplinäre
Forschung**



Überblick

- Zugänge/Definition von Widerstand
- Umgang mit Widerstand
- Beratung/Training im Zwangskontext

Einfache Definition von Widerstand

Personen nehmen Engagement zurück oder verweigern Engagement (Seite 8, Lahninger 2005).

Umgang mit Widerstand

Häufige Tendenz:

Widerstand wird bekämpft!

Anderer Zugang:

Mit dem Widerstand arbeiten, ihn (be)achten und ihn würdigen.

Guide me!

Alfred Fellingner-Fritz

**abif: Analyse Beratung und interdisziplinäre
Forschung**



Die zwei Seiten von Widerstand

- In der Regel sind mit dem Begriff Widerstand negative Assoziationen verbunden. Widerstand kann aber ebenso gut positiv gesehen werden, nämlich als der Versuch einer Person oder eines Systems, die eigene Integrität und Handlungsfreiheit aufrecht zu erhalten, bzw. den Status Quo beizubehalten. Widerstand hat also immer auch eine systemstabilisierende Funktion (Huber 2003, Seite 135)

Allgemeines

- Widerstand ist ein ganz normales Phänomen, das zu jedem Lern- und Veränderungsprozess dazu gehört
- Widerstand kann vielfältige Ursachen haben
- Widerstand kann sich sehr unterschiedlich zeigen
- Widerstand führt nicht zwangsweise dazu, dass nichts gelernt/verändert wird

Allgemeines

- Wie man mit dem Widerstand umgeht, hängt von der eigenen **Haltung** (auch dem Menschenbild)
- der **Bedeutungszuschreibung** was überhaupt Widerstand sein kann
- und der **eigenen Rolle als TrainerIn** (was kann/will/darf ich tun?) ab.

Widerstand in der Psychoanalyse

- Ist all das, was sich der psychoanalytischen Arbeit entgegensetzt
- Sind unbewusste Kräfte (in den PatientInnen), welche den pathologischen Zustand zu erhalten suchen
- Soll Schuldgefühle, Scham, Angst, welche die Psychotherapie als schmerzhafter Prozess der Konfrontation mit sich selbst ans Tageslicht bringen würde, unterbinden.
- muss in einem längeren therapeutischen Prozess erschlossen und bearbeitet werden“

Widerstand in der Themenzentrierten Interaktion (TZI)

- Statt Widerstandsbegriff Störungsbegriff
- Unter einer Störung wird dabei jedes Hindernis in der Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand verstanden.
- Hindernisse auf der Sachebene (Es oder Thema),
- Hindernisse auf der Beziehungsebene (Ich & Wir)
- Hindernisse in der Lernumgebung.
- Der/die Einzelne wird im Sinne des Postulats „Störungen haben Vorrang“ dazu aufgefordert, Lernhindernisse offen darzulegen und anzusprechen, wenn durch sie das eigene Lernen beeinträchtigt wird.
- Dadurch soll ein dynamisches Gleichgewicht zwischen Thema (Es), Bedürfnissen des Einzelnen (Ich) und Bedürfnissen der Gruppe (Wir) aufrecht erhalten werden (Huber 2003, Seite 135).

Widerstand in der Gestaltherapie

- Widerstand ist nicht grundsätzlich gegen Kontakt/Behandlung gerichtet
- sondern gegen bestimmte Kontaktangebote bzw. gegen Kontaktzwänge, die der oder die Handelnde als schädlich für sich empfindet.
- Widerstand ist eine gesunde, wachstumsfördernde Haltung

Widerstand in der Hypnotherapie

- Der/die Berater/in hat noch nicht das richtige Angebot bzw. die richtige Form gewählt
- durch die sorgfältige und kreative Rapportgestaltung der KlientInnen wird es erleichtert, die Angebote der TherapeutInnen bzw. BeraterInnen anzunehmen.
- In der Hypnotherapie nutzen die BeraterInnen alles, was die KlientInnen mitbringen-auch den Widerstand

Widerstand im systemischen Ansatz

- Beschreibungen wie "schwierig" oder "im Widerstand" sind erst einmal nur Problembeschreibungen der BeraterInnen/TrainerInnen.
- TeilnehmerInnen sind ExpertInnen für ihre Lösung, so ist der "Widerstand" der TeilnehmerInnen als konstruktiver Beitrag zur Lösungssuche zu sehen
- z.B. als Rückmeldung an BeraterInnen/TrainerInnen zu verstehen, dass die eingeschlagene Richtung der BeraterInnen/TrainerInnen für die TeilnehmerInnen (noch) nicht sinnvoll ist.

Widerstand und Macht

- versteckte Form des Nein-Sagens, wo ein offenes Nein (weil unterschiedliche Machtverhältnisse vorhanden sind) nur schwer möglich erscheint
- Innerhalb von Lehr-Lernkontexten können auch ungleiche Machtverhältnisse eine Rolle spielen (Abhängigkeiten!)

Widerstand ist eine Botschaft

- Danke ich habe genug!
- Bis hier her kann/will ich kooperieren, weiter nicht
- Angst vor Misserfolg, wenn man sich auf etwas Bestimmtes einlässt
- Unsicherheit, was erwartet mich hier.
- Unsicherheit, wer ist der/die andere, was will die/der von mir.
- Schutz vor Veränderung

Widerstand ist eine Botschaft

- Wie äußert sich der Widerstand?
- Was ist das Bedürfnis hinter dem Widerstand?
- Was ist das Gute im Widerstand?
- Wie kann der Widerstand in dieser Situation nutzbar gemacht werden (welche Intervention wäre sinnvoll)?

Entnommen aus: Joachim Sauer, 2006

Guide me!

Alfred
Fellinger-
Fritz

**abif: Analyse Beratung und interdisziplinäre
Forschung**



Widerstandsarten in Training/Beratung

- Widerstand gegen die Seminardidaktik
- Widerstand gegen die Person der TrainerIn/BeraterIn
- Lern/Änderungswiderstand
- Widerstand auf Grund einer Selbstwertbedrohung

Einige Thesen zum Umgang mit Widerstand (Lahninger 2005)

- Widerstand gegen äußere Aspekte, wie Methodik, Leitung und Gruppe präventiv niedrig halten
- In dem ich Widerstand beachte, erhalte ich wertvolle Information.
- Widerstand deute ich als Angebot zur Kommunikation.
- Hypothesen für Ursachen und Bedeutung des Widerstands bilden
- Ich prüfe, ob es Sinn macht, den Rahmen, z.B. die Methode, das Tempo, etc. zu verändern.
- Mit dem Widerstand arbeiten heißt, diesen ehren, achten und ihm Raum geben.
- .

Einige Thesen zum Umgang mit Widerstand (Lahninger 2005)

- Widerstände, als das sehen, was sie sind. Nicht persönlich nehmen
- Meinen Ärger (über den Widerstand) nehme ich ernst, sonst zeigt er sich als Widerstand. Regie in mir führt jedoch eine Instanz, die nach Lösungen sucht und bereit ist dazu zu lernen – und nicht Zorn, der sich im Beschuldigen zeigt.
- Weil ich überzeugt bin, dass mein Angebot sinnvoll und nützlich ist, kann ich auch gut damit umgehen, wenn es abgelehnt wird.
- Weil ich gut vorbereitet bin, fällt es mir leichter, vom Vorbereiteten abzugehen.

Einige Thesen zum Umgang mit Widerstand (Lahninger 2005)

- Konstruktives Durchsetzen ist sinnvoller als kopfloses sich Behaupten und Durchsetzen müssen (um des Durchsetzens Willen).
- Konstruktives Durchsetzen ist grundsätzlich wertschätzend, einbeziehend und gesprächsbereit.
- Konfliktfähig sein – bereit sich Konflikten zu stellen.
- Konsensfähig sein – bereit, eine Einigung zu erzielen.
- Dissensfähig sein – bereit mit Widerspruch zu leben
Motivation fördern durch Initiative, Kreativität und Know How.
- Regeln vereinbaren und Orientierung geben.

Umgang mit Widerstand

- ignorieren, weil er nicht arbeitshinderlich oder der Zeitpunkt ungünstig ist.
- Widerstand verdeutlichen und damit auch den TeilnehmerInnen bewusst zugänglich machen (Metakommunikation!).
- Dilemma/Zwickmühle der TrainerInnen/BeraterInnen ansprechen - Delegation der Lösungssuche auch an die TeilnehmerInnen!)
- Ist der Widerstand nicht auflösbar, klären der Frage der weiteren Zusammenarbeit

Motivation

- Wir können andere Menschen nicht (direkt) motivieren.
- Motivation ist ein autonomer, innerer Vorgang, den wir von außen nicht steuern können.
- Aber alles was wir (als TrainerInnen, BeraterInnen, etc) tun und welche Einstellung wir haben, sowie die Rahmenbedingungen, wirken sich auf die Motivation aus (Sprenger, Lahninger, u.a.).
- Lernumgebungen können so gestaltet werden, dass viele unnötige Widerstände gar nicht erst auftreten und andere Widerstände sinnvoll bearbeitet werden können.

Motivation

Daraus leiten sich folgende Grundsatzfragen ab:

- Was stört oder behindert das Engagement?
- Welche Bedürfnisse bewegen die Beteiligten?

Motivation als Tauschgeschäft

- Entwicklung (Wissen, Können, Haltung)
- Anerkennung
- Soziale Gemeinschaft
- Abschluss, Teilnahmebestätigung, Zertifikat
- Sicherheit
- Autonomie, Mitgestaltung
- Werte

Motivationsfördernde Faktoren (Siebert 2003)

- Lernfortschritte und Lernerfolge motivieren.
- Soziale Anerkennung und Verstärkung motivieren.
- Anschlussfähige Lerninhalte motivieren.
- Eine »dosierte Diskrepanz«, d.h. eine leichte Überforderung motiviert.
- Überraschungen und Methodenwechsel motivieren.
- Praxisrelevante, verwendungsorientierte Inhalte motivieren.
- Übersichten, Schemata, Visualisierungen motivieren.
- Akzeptierende, unterstützende Seminargruppen motivieren.
- Emotionales Engagement motiviert.
- Das Erkennen von Zusammenhängen motiviert.
- Fehler können motivieren, wenn daraus gelernt wird.
- Gesellschaftliche Anerkennung des Lernens motiviert.

didaktische Überlegungen (Lepschy/da Rocha/Sturm 2009)

- Orientierung am Erfahrungs-, Berufs- und Alltagsbereich der TeilnehmerInnen.
- Ermöglichung von Eigenaktivität, von aktivem Lernen.
- Gespräche und Diskussionen.
- Erarbeitung von Sinn- und Strukturzusammenhängen.
- Lernen durch Einsicht.
- Problem- bzw. Projektorientierung durch Integration von Lernen und Handeln.
- Statt Abstraktion besser Veranschaulichung, Beispiele und Mehrmedialität.

didaktische Überlegungen

(Lepschy/da Rocha/Sturm 2009)

- Berücksichtigung des Bedürfnisses nach Selbstentfaltung.
- Unterlagen bereitstellen, um Versäumtes und zu Wiederholendes in Ruhe nachlesen zu können; Gedächtnis- und übungsorientierte Bildungsarbeit.
- Lernen durch Abwechslung (nach Inhalt, Methode, Lernprinzipien u.a.).
- Zu Beginn des Trainings ist es wichtig, dass die TeilnehmerInnen ihre Skepsis und ihre Vorurteile gegenüber der Maßnahme und den TrainerInnen durch direkte Ansprache dieser Problematik äußern und abbauen können (Lepschy/da Rocha/Sturm 2009).

Literatur

- Conen, Marie Luise / Cecchin, Gianfranco: Wie kann ich Ihnen helfen, mich wieder loszuwerden? Therapie und Beratung in Zwangskontexten. [Carl-Auer-Systeme Verlag](#) (Heidelberg) 2009.
- Gerber-Eggimann, Katharina: Müssen – Können – Wollen. Lösungsorientierte Beratung im Zwangskontext, http://www.espace-libre.ch/espacelibre/p/infothek/pdf/loesungsorientierte_beratung.pdf, 23.7.2009.
- Huber, Anne A.: Möglichkeiten des konstruktiven Umgangs mit Widerstand in erwachsenendidaktischen Veranstaltungen, Zeitschrift: Gruppendynamik und Organisationsberatung, Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, Ausgabe: Juni 2003.
- Lahniger, Paul: Widerstand als Motivation. Herausforderungen konstruktiv nutzen in Moderation, Training, Teamentwicklung, Coaching und Beratung, [Oekotopia Verlag](#), Münster 2005.

Literatur

- Lepschy, Doris /da Rocha, Karin / Sturm, René: Erwachsenenpädagogik und Sozialarbeit im Kontext des arbeitsmarktorientierten Lifelong Learning. Didaktische und methodische Handreichungen an die Aus- und Weiterbildung sowie die berufliche Praxis, Herausgegeben vom Arbeitsmarktservice Österreich AMS report 65, Wien 2009.
- Rotering-Steinberg, Sigrid: Begegnungen mit Widerstand in Bildungsprozessen: Lernchancen und Sinnfindungen, Zeitschrift: Gruppendynamik und Organisationsberatung, Verlag für Sozialwissenschaften , Wiesbaden, Ausgabe: Juni 2003.
- Siegrist, Marco / Wunderli, René (Hrsg.): Bildungsarbeit mit arbeitslosen Menschen, Handbuch für KursleiterInnen, Dübendorf 1993.

Literatur

- Sprenger, Reinhart: Mythos Motivation. Wege aus einer Sackgasse, Campus Fachbuch; Auflage: 17., überarb. A., 2002.
- Wallner, Irmgard: Widerstand und Akzeptanz im Gruppencoaching von Führungskräften – Ein Praxisbericht, Zeitschrift: Gruppendynamik und Organisationsberatung, Verlag für Sozialwissenschaften , Wiesbaden, Ausgabe: Juni 2003
- Wheeler, Gordon: Kontakt und Widerstand. EHP - Edition Humanistische Psychologie, 1993.
- Zobrist, Patrick: Methodische Ansätze zur wirkungsvollen Betreuungsarbeit im Zwangskontext, VBK-/VSAV-Fachtagung vom 4./5. September 2008. Wirksame Handlungskonzepte im Kindes- und Erwachsenenschutz, http://www.vbk-cat.ch/assets/pdf/de/aktuell/Unterlagen_Zobrist_gesamt.pdf, 23.7.2009.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit !

Guide me!

Alfred
Fellinger-
Fritz

**abif: Analyse Beratung und interdisziplinäre
Forschung**

