

ZWEITER TEIL

KONZEPT

2. Einführung in den Untersuchungsgegenstand

Müset im Naturbetrachten
immer eins wie alles achten;
nichts ist drinnen, nichts ist draußen;
denn was innen das ist außen.
So ergreift ohne Säumnis
heilig öffentlich Geheimnis.
Freuet euch des wahren Scheins,
Euch des ernstesten Spieles:
Kein Lebendiges ist Eins,
immer ist's ein Vieles.

Johann Wolfgang von GOETHE

In diesen Zeilen GOETHEs sind zwei grundlegende Prämissen dieser Arbeit verborgen:

‚denn was innen das ist außen‘ und ‚immer ist's ein Vieles‘. Das Außen ist ein Spiegel meiner Seele. Das Viele im Außen entspricht einem Vielen im Innen. Und wenn mir etwas im Außen zu viel wird, ist im Innen viel außer sich.

Einen Konflikt oder ein äußeres Dilemma haben wir nur dann, wenn wir auch ein Inneres Dilemma haben¹, wenn es einen Inneren Dialog gibt.

¹ „Dilemma [aus gr.-lat. Dilemma ‚Fangschluss‘, eigtl. ‚Doppelfang‘] das; -s, -s u. -ta: Wahl zwischen zwei [gleich unangenehmen] Dingen, Zwangslage, -entscheidung“ (DUDEN 1975, 108). Im Folgenden wird deutlich werden, dass ich ein Verständnis bevorzuge, das ein Dilemma als eine

Dass dieser sogenannte ‚Innere Dialog‘ eben mehr als nur zwei (‚Dia-log‘) Innere Dialogteilnehmer hat und dass es sich lohnt, die weiteren Inneren Stimmen zu exponieren (den Inneren Dialog zu analysieren), werde ich im Folgenden zeigen.

Durch die AID wird deutlich, dass es im Grunde – wenn wir genauer ‚hinschauen‘, wenn wir ‚reflektieren‘ – also ein Innerer Multi-log ist: Wie auch GOETHE andeutet in der Zeile ‚immer ist’s ein Vieles‘.

Innere Dialoge repräsentieren sich widersprechende Bedürfnisse in einer Person. Die Analyse Innerer Dialoge ist eine Möglichkeit, diese zu erkennen und anzuerkennen.

In der Regel sind es nämlich versteckte Bedürfnisse, die uns in schwierigen Situationen ‚leiten‘, die unsere Entscheidungen beeinflussen; Innere Stimmen, die sich im Inneren Dia-log nicht zu Wort melden, sondern die sich hinter anderen ‚Wortführern‘ verstecken. Oft sind es Bedürfnisse, von denen wir erschrocken sind, wenn wir sie im Laufe einer AID wahrnehmen:

Eine Klientin von mir hatte während einer Analyse Innerer Dialoge – zu der ‚schwierigen Situation‘, sich von ihrem Partner getrennt zu haben – erkannt, dass fast alle ihrer bisherigen Partner hilfsbedürftig waren, dass sie selbst helfen ‚wolle‘. Auf der anderen Seite, beziehungsweise ‚eine andere Seite in ihr‘, wollte endlich einen ‚gleichberechtigten‘ Partner. Ihr wurde klar, dass sie eben das nur erreichen könne, wenn sie verstünde, warum sie ‚helfen wolle‘, welche Bedürfnisse ‚hinter‘ dieser Inneren Stimme versteckt seien. Es wurde ihr bewusst, dass diese Partner letztlich Stellvertreter für ihren (alkoholabhängigen)

Wahl zwischen mehr als zwei [gleich bedeutsamen und gleich angenehmen] Dingen definiert. In diesem Sinne müsste es eigtl. ‚Multilemma‘ heißen.

Ich werde im Weiteren in Anlehnung an SCHULZ VON THUN und sein „Inneres Team“ die Begriffe Innere Dilemmata, Innere Machtkämpfe und Innere Dialoge als feststehende Begriffe betrachten, und somit ‚Innere‘ großschreiben. ‚Innere‘ ist hierbei synonym zu intrapersonal und bezieht sich auf psychische Prozesse. Den Begriff des Inneren Teams werde ich in seinem weitesten Sinn als Beschreibung der Gruppe der personifizierten Persönlichkeitsanteile übernehmen.

Vater waren. ‚Eigentlich‘ wollte sie ihm helfen, ‚irgendwie nachträglich‘; ein Bedürfnis, das ihr ‚absurd‘ schien. Und sie hatte ein ungemein starkes Bedürfnis nach ‚Freiheit‘; ‚... frei sein, wie der Vater?‘ habe ich gefragt. ‚Ja, der war ein ‚Lebemann‘. Durch die Trennung war sie ‚unabhängig‘ (von Partnern) und glaubte gleichzeitig, ihrem Vater so ‚näher zu sein‘. Im weiteren Verlauf wurde ihr deutlich, dass ihre Trennung vom Partner (der übrigens auch Alkoholiker war) für den gemeinsamen Sohn zum genau gleichen Zeitpunkt ‚passierte‘, zu dem sich ihre Mutter von ihrem Vater getrennt hatte. Sie hatte ein auf den ersten Blick ‚sonderbares‘ Bedürfnis (im Inneren Dialog) entdeckt, dass ihr viereinhalb-jähriger Sohn nun keinen (präsenten) Vater mehr haben ‚solle‘.

Und selbst diese Innere Stimme konnte weiter ‚analysiert‘ werden: ‚Männer sind bemitleidenswerte Wesen, traurige Helden‘ und ‚Männer sind unnahbar‘. Der Sohn sollte anders werden. Und ein weiterer Innerer Dialogteilnehmer: Die Klientin wollte ‚ihrem‘ Jungen (für immer) nahe sein, dadurch dass er nun das ‚gleiche Schicksal‘ haben würde, wie sie. An dieser Stelle meldeten sich ‚natürlich‘ Innere Gegenstimmen ...

AID können auf sehr verschiedenen Analyse-Ebenen gemacht werden – je nach Kontext: Jedoch immer in einer mehrdimensionalen Dialektik; d.h. der erste Innere Dialog in einer schwierigen (Entscheidungs-) Situation muss auf seine Bestandteile sowie die Kommunikation, die Beziehung dieser Bestandteile untereinander untersucht, eben analysiert werden. Nun können – wie eben anhand einer ‚therapeutischen‘ Situationen gezeigt – auch diese Inneren Dialogteilnehmer, diese Bedürfnisse selbst wiederum analysiert werden.

Es kann also je nach Situation, sehr intensiv und ‚tiefgehend‘ analysiert werden; d.h. es werden sehr viele Innere Dialogteilnehmer ‚gefunden‘. Dies setzt eine dementsprechende Ausbildung und Kenntnis des Beglei-

ters voraus; unabhängig ob die AID als ‚Eigen-Analyse‘ oder als therapeutisches Instrument genutzt wird.

Die AID kann aber auch – wie z.B. in pädagogischen Situationen – weniger ‚tiefenanalytisch‘ sein. Hierfür ist das ‚Innere Team‘ von SCHULZ VON THUN (1989) ein gutes Beispiel. Für die AID als therapeutisches Instrument ist die ‚Internal Family Systems Therapy‘ ein gutes Beispiel. Ich werde beide Beispiele im Folgenden kurz darstellen (Kapitel 3).

Die Begrifflichkeit ‚Analyse Innerer Dialoge‘ entstand – nomen est omen – nach vielen, kontroversen Inneren Dialogen. Ich möchte hier nicht im Detail darauf eingehen, sondern lediglich darauf hinweisen, dass ich mit Hilfe des Konzeptes, also durch die Anwendung selbst, mich zu eben diesem Begriff entschloss.

Vielleicht wären folgende Beschreibungen und folgende Titel besser gewesen: ‚Ambivalenz als Entwicklungsprinzip‘. Oder: ‚Über die Vielen in jedem Selbst ... und deren Machtkämpfe‘ oder: ‚Innerer Multilogie‘ oder: ‚Innere Dilemmata: Wie verhalte ich mich ‚am Besten‘?‘ oder: ‚Integration Innerer Außenseiter‘ oder kurz und bündig: ‚Innere Machtkämpfe‘ ...

Und vor diesem Inneren Dilemma gab es schon unzählige andere, unter anderen zum Beispiel: ‚Worüber schreibe ich meine Arbeit?‘ und die grundlegendere Frage: ‚Was will ich (damit) erreichen?‘

Für jedes Problem gibt es diese einfache und ultimative Frage: ‚Was will ich?‘. Oftmals gibt es aber nicht die *eine* Antwort darauf. Auf der einen Seite will ich ..., auf der anderen ...

Es gibt sich widersprechende Bedürfnisse in jedem selbst. Diese Bedürfnisse werden als Innere Stimmen wahrgenommen. Sie sind ‚Ich-Zustände‘, die phänomenologisch nicht mehr als ein kohärentes System gelten, sondern die als unteilbar postuliert werden. Sie sind das psychologische Atom.

Innerhalb der Analyse Innerer Dialoge (als einem Konzept Innerer Multilogie) geht es nun darum, diese Atome ausfindig zu machen und ihre Energie für die Gesamtpersönlichkeit zu verstehen. Es geht also um die Beziehung und Wertung dieser grundlegenden, existentiellen Bedürfnisse.

Die Inneren Dialogteilnehmer werden demnach funktionsmäßig als eine kohärente Verhaltensstruktur bezeichnen; das heißt, dass es sich hier um ein Bedürfnissystem handelt, das mit einer beziehungsgerechten Verhaltensstruktur gekoppelt ist. Jedem Individuum stehen unbegrenzt viele, derartiger Ich-Zustände zur Verfügung. Es scheint jedoch, dass die meisten Menschen ein begrenztes Repertoire in ihren Inneren Dialogen ‚nutzen‘. Ich werde im ACHTEN TEIL (Ausblick) hierauf zurück kommen.

Innere Dialoge und Innere Dialogteilnehmer sind im Konzept der AID nicht nur als ‚Rollen‘ zu verstehen, sondern als psychologische Realitäten.

Letztendlich Anstoß für eben dieses Thema – in gewissem Sinne ein Meta-Thema, da ich mein Problem, kein Thema zu finden, zum Thema machte – war das Kennenlernen von Friedemann SCHULZ VON THUNs Modell des „Inneren Teams“ im Zuge meiner therapeutischen Zusatzausbildung. Er stellte sich die Frage: „Wie kommuniziere, wie verhalte ich mich ‚richtig‘?“ (1998, 12) und widmete sich ihr auf faszinierende Art und Weise, eben mit Hilfe der Idee des „Inneren Teams“.

Diese Arbeit kann verstanden werden erstens als Weiterführung der Persönlichkeitstheorie des „Inneren Teams“ zu einem Menschenbild, einer Einstellung zu sich selbst, eben einem Selbst-Bewusstsein und zweitens einer theoretischen Fundierung.

Mir war sofort klar, dass sich bei der Vorstellung, über ein Menschenbild, über eine Kombination aus systemischen und humanistischen Gedanken, über Pädagogik und Therapie zugleich schreiben zu können, eines *meiner* Inneren Dilemmata aufgelöst hatte.

Und mir wurde immer klarer, dass ich – wie Jacques DERRIDA (1988) – eine ‚Strategie einschneidender Pluralisierung‘ vertrete – formal, sprachlich, inhaltlich und in allen denkbaren Bezügen, einschließlich der Persönlichkeit selbst.

Denn Pluralisierungen beinhalten immer *auch* die Möglichkeit, sich anders, eben abweichend zu verhalten. Dies zu erkennen und anzuerkennen ist

meines Erachtens ‚Lernen‘. In diesem Sinne ist die folgende Untersuchung *auch* eine ‚Philosophie des Lernens‘ (vgl. RANK 1929).

So ist es meine unverhohlene Absicht, eine etwas andere, eine abweichende Arbeit zu schreiben.

Inhaltlich habe ich den hehren Anspruch, dass sich der Leser in Zukunft bewusster, mit Neugier und mit Freude seinen Inneren Dilemmata widmet, dass er eine neue Sichtweise und Möglichkeit lernt, diese aufzuheben, um sich dann – nach einer erholsamen Pause – seinen neuen Inneren Dilemmata zu widmen.

Um dieses Ziel greifbarer – und die Struktur der Dilemmata *begreifbarer* – zu machen, bediene ich mich der Metapher und Analogie zu äußeren Konflikten. Jeder äußere Konflikt ist ein Aufeinandertreffen verschiedener Bedürfnisse verschiedener Personen. Jedes Innere Dilemma ist ein Aufeinandertreffen verschiedener Bedürfnisse in ein-und-derselben Person.

Als Körper ist jeder Mensch eins, als Seele nie.

Hermann HESSE 1927, 66

2.1 Das Thema: Innere Dialoge und deren Analyse

Wenn ich sage: 'Ich bin eifersüchtig',
beschreibt dies mich als Ganzes,
und vom tieferen Sinn hiervon bin ich überwältigt.
Die Vollkommenheit der Aussage
lässt mich Verachtung mir selbst gegenüber empfinden.

O'CONNOR zit. nach SCHWARTZ 1997, 28

Das Konzept „Analysen Innerer Dialoge“ basiert auf einem systemischen ‚Selbst‘-Bewusstsein (vgl. ROHR 2001); jedoch kein Selbstbewusstsein im Sinne eines „Erlebens der geschlossenen Eigenheit und Einheit des persönlichen Ichs“ (Psychologisches Wörterbuch, DORSCH 1992, 600).

Es ist ein Selbstbewusstsein, ein Bewusstsein von einem selbst, im Sinne eines Erlebens der geschlossenen Eigenheit **und** der **Pluralität** des eigenen Ichs.

Jeder kennt Momente des Zweifelns. Jeder kennt Situationen, in denen man unsicher ist, in denen man sich unwohl fühlt. In eben solchen Situationen selbstbewusst zu sein, seines Inneren Dilemmas bewusst zu sein, ist Thema dieser Arbeit². Denn eben solche Situationen sind Ausdruck Innerer Dilemmata und verdeutlichen, dass das ‚Selbst‘ keine Einheit ist, sondern dass der Einzelne aus vielen, teilweise sich widersprechenden Persönlichkeitsaspekten besteht. Jeder Einzelne wird als System verstanden (vgl. BATESON 1970).

Die Prämisse dieser Arbeit ist also, dass jeder Mensch zeitgleich mehrere unterschiedliche Bedürfnisse hat.

² Um den genannten Unterschied in der Bedeutung von Selbstbewusstsein zu explizieren, schreibe ich den Wortteil ‚Selbst‘ im Bezug dieser Arbeit in einfachen Anführungszeichen. Die Analyse Innerer Dialoge soll in genau denjenigen Situationen, in denen ich mich aufgrund Innerer Dilemmata nicht selbstbewusst fühle, eine Hilfe sein, mir selbst bewusst zu sein. Erst durch das Erkennen und Anerkennen der sich widersprechenden Bedürfnisse werde ich mich selbst wieder als Einheit erleben und in beiderlei Sinne ‚selbstbewusst‘ sein.

Diese Bedürfnisse können sich in Gefühlen, in unterschiedlichen und sich widersprechenden Gedanken, in Ahnungen, psychosomatischen Krankheiten, Stimmungen, Süchten, heimlichen Wünschen (zum Beispiel anderen zu gefallen oder anderen zu genügen), spontanen Impulsen und in vielen anderen Gesichtern ausdrücken. Diese alle werden innerhalb der Analysen Innerer Dialoge als Persönlichkeitsaspekte oder synonym hierzu als Teile, Seiten oder Anteile der Persönlichkeit angesehen. Innere Dilemmata sind Probleme, Schwierigkeiten in gewissen Situationen, Selbstzweifel, Unwohlsein, Unsicherheit, mulmige Gefühle, Unzufriedensein sowie Entscheidungsschwächen. Sie sind Innere Machtkämpfe eben dieser unterschiedlichen Persönlichkeitsaspekte. In der AID werden alle beteiligten Persönlichkeitsteile eines jeweils spezifischen Inneren Machtkampfes bzw. Inneren Dialoges ausfindig gemacht und in ihrer Bedeutung und Funktion für die Innere Gruppendynamik gesehen. Hierbei gelten die grundlegenden Annahmen und Haltungen sowohl der humanistischen als auch der systemischen Therapie.

So werden zum Beispiel in Anlehnung an eine systemische Grundhaltung alle Persönlichkeitsanteile mit ihrem grundlegenden Bedürfnis wertgeschätzt (siehe Kapitel 10.1.3). Erlebe ich mich selbst und andere in manchen Situationen als destruktiv, liegt die Kunst der Analysen Innerer Dialoge eben darin, diese grundlegenden und berechtigten – manchmal sogar lebensnotwendigen – Bedürfnisse *hinter* dem destruktiven Verhalten zu erkennen.

Voraussetzung für die Idee der Analysen Innerer Dialoge ist also die Annahme der Teilbarkeit der Persönlichkeit. Diese ist Prämisse jeder Analyse, die immer eine Zerteilung einer Ganzheit ist. Auch die Psyche ist eine Ganzheit, ein „Gebilde, dessen Eigenart nicht durch Zusammensetzen der Eigenschaften seiner Teile abgeleitet werden kann. Das Ganze weist vielmehr andere Eigenschaften als seine einzelnen Komponenten auf. So ist der Satz zu verstehen, dass das Ganze mehr als die Summe seiner Teile sei“ (DORSCH 1992, 232).

Ich bin mir der Problematik von Analysen bewusst (siehe auch DRITTER TEIL) und hege nicht die Absicht, die Ganzheit ‚Psyche‘ gänzlich be-

schreiben, abbilden oder erklären zu können. Es ist auch nicht Ziel dieser Arbeit, herauszufinden, welche Teile die Ganzheit ‚Psyche‘ ausmachen; es ist Ziel, herauszufinden, ob es Sinn macht, in schwierigen Situationen individuelle Analysen Innerer Dialoge vorzunehmen. Es geht also nicht um das ‚was‘, sondern um das ‚wie‘.

Ich betrachte diese Arbeit als pragmatisches Konzept und als *eine* Sichtweise.

Ich möchte den Möglichkeitsraum der Sichtweisen vergrößern. Dies ist sowohl Ziel systemischen Denkens als auch Grundprinzip der Analysen Innerer Dialoge (vgl. 10.1.1).

Wie bei einer Melodie der einzelne Ton erst durch ein Zusammenspiel, durch seine Beziehung zu anderen Tönen, Ausdruckswert erhält, so ist es die Beziehung der Persönlichkeitsanteile untereinander, die unser Leben zu einer Melodie, d.h. zufrieden und ausgeglichen macht – oder eben nicht.

‚Zufrieden und ausgeglichen‘ *nicht* verstanden im Sinne HEIDEGGERS Definition von ‚Gelassenheit‘, die dann entsteht, wenn der Mensch es zulässt, „sich auf das einzulassen, was nicht ein Wollen ist“ (HEIDEGGER zit. nach ULFIG 1993, 147).

Denn nach der AID ist auch das, was HEIDEGGER meint, das kein Wollen ist, ein Wollen. Sobald der Mensch es zulässt, muss es ein Wollen sein. Es muss Innere Dialogteilnehmer geben, die eben diese oder jene Handlung wollen (siehe z.B. Kapitel 9.1 und 9.7).

An dieser Stelle scheint es angebracht, auf eine Gefahr des Missbrauchs des Konzeptes der AID hinzuweisen³: Dialogteilnehmer des Inneren Dialoges sind immer durch ein Wollen, durch ein Bedürfnis geprägt, und doch ist die AID keineswegs als Konzept des Egoismus oder als ein ‚wissenschaftliches Plädoyer für den Egoismus‘ zu verstehen. Es sind zwar immer auch egoistische Innere Dialogteilnehmer Teil des Inneren Dialoges, aber

³ Keine wissenschaftliche Erkenntnis ist vor einem ‚Missbrauch‘ gefeit, dies sagt bekanntlich nichts über die Bedeutung der Erkenntnis aus (vgl. z.B. Atomspaltung).

immer auch altruistische. Die Analyse (der Inneren Dialoge) wird als Konzept keine dieser Inneren Stimmen beurteilen oder verurteilen. Die AID ist in diesem Sinne kein wertendes oder moralisches Konzept. Ich gehe jedoch nicht soweit zu behaupten, die AID sei ein Konzept des Amerikanischen Pragmatismus, als einer hermeneutischen Position, die Moral als eine Summe von Vorurteilen sieht. Die AID ist ein Analyse-Konzept vor jeder Moralität. In Bezug zur Frage, ob es Innere Dialoge gibt, gibt der Philosoph und Pädagoge John DEWEY – ihr bedeutendster Vertreter – jedoch eine präzise Beschreibung: Überlegungen sind „eine dramatische Probe in der Phantasie für die verschiedenen konkurrierenden möglichen Handlungsrichtungen“ (zit. nach GEHLEN 1972, 264).

Ziel ist es, zwischen ‚möglichen Handlungsrichtungen‘ so zu entscheiden, dass man möglichst ‚zufrieden und ausgeglichen‘ ist.

Genau dies wiederum ist das ‚Feld‘ der Psychotherapie, die es sich zur Aufgabe gemacht hat, anderen Menschen zu helfen, zufriedener zu sein. So möchte ich diese Untersuchung am Beispiel der vier ‚großen‘ Therapierichtungen, die ja wiederum Konzepte entsprechender Psychologierichtungen sind, einordnen:

Gemäß der Psychoanalyse sind wir triebgesteuert und in unserer Vergangenheit behaftet. Aber das ist nur ein Teil von uns. In der Verhaltenstherapie kann ein Verhalten durch das Trainieren von kleinen Schritten (und Belohnungen dafür) gelernt bzw. umgelernt werden⁴. Aber das ‚funktioniert‘ nicht immer (, weil es Innere Dialogteilnehmer gibt, die das neue Verhalten nicht wollten) und entspricht nur einem Teil von uns. Die Konzepte der Humanistischen Psychologie hegen das Ideal der autonomen Persönlichkeit (vgl. SCHULZ VON THUN 1998, 16). Wir sind autonom, aber wir sind auch eingebunden in unsere Umwelt. Das Eingebundensein in die Umwelt ist immer ein Teil von uns. Die systemische Therapie sieht uns immer als Teil eines Systems. Alles ist Kommunikation. Dennoch sind wir fähig, auf Einflüsse dieses Systems unterschiedlich zu reagieren. Wir

⁴ Um die nötige Selbstdisziplin zum Erstellen dieser Arbeit aufzubringen, bediente ich mich dieses Prinzips.

sind fähig, zu wählen. Das Eingebundensein in eine Situation, in ein Umfeld, ist nur ein Teil von uns.

Das Konzept der Analysen Innerer Dialoge ist nun der Versuch einer Synthese. Es ist von seinen Grundannahmen humanistisch (der Mensch ist autonom) und systemisch (und er handelt nach einer (Inneren) Kommunikation, nach Inneren Dialogen). Die Idee ist insofern systemisch, als dass sie davon ausgeht, der Mensch sei oft mit sich selbst nicht ‚eins‘ bzw. nicht mit sich selbst einig.

Einzelne Innere Dialogteilnehmer wiederum können durchaus psychoanalytisch gefunden oder analysiert werden. Das Ergebnis von AID könnte dann durchaus mit verhaltenstherapeutischen Methoden in das Handlungsrepertoire aufgenommen bzw. durch verhaltenstherapeutischen Methoden ‚trainiert‘, also gelernt werden.⁵

Ansatz- bzw. Ausgangspunkt einer Analyse im Sinne der Analysen Innerer Dialoge ist also nicht das konkrete Verhalten, die Situation oder die Beziehung zu anderen, sondern die Art und Weise, wie dieses oder jenes Verhalten zustande kommt. Der Untersuchungsgegenstand ist also der jeweilige ‚Schritt‘, der zeitlich vor einem Verhalten liegt.

Dieser Schritt ist ein intrapersonaler Vorgang. Es ist ein Inneres Abwägen verschiedener Interessen, Bedürfnisse und (heimlicher) Wünsche, die sich in der Gestalt von Gefühlen und Gedanken zeigen. Bei den meisten Verhaltensweisen ist dieses Abwägen vorreflexiv, d.h. nicht bewusst. Insbesondere für Verhaltensweisen, die uns unglücklich machen, erscheint es sinnvoll, das Innere Abwägen, das Innere Dilemma bewusst zu machen. Im Folgenden subsumiere ich diese Gedanken und Gefühle unter dem Begriff der Persönlichkeitsanteile oder synonym: Innerer Stimmen, Innere Dialogteilnehmer, Persönlichkeitsteile, Persönlichkeitsaspekte, Teilpersönlichkeiten, Teile und Seiten. Das Ergebnis des Inneren Machtkampfes dieser Teile ist dann diese oder jene Handlung.

⁵ vgl. zum psychoanalytischen Aspekt Kapitel 9.1 und zum verhaltenstherapeutischen Aspekt Kapitel 13.

Um die Struktur, die Beziehung dieser Teile zu untersuchen, wähle ich die Analogie zu äußeren Beziehungen. Im Sinne dieser Analogie werden die Persönlichkeitsaspekte personifiziert. Allerdings halte ich es für sinnvoll, jedem selbst zu überlassen, diese als Menschen zu betrachten (wie im Inneren Team bei SCHULZ VON THUN 1998) oder lediglich in menschlichen Bezügen⁶.

Spätestens an dieser Stelle scheint es angebracht, eine Abgrenzung zur pathologischen ‚Multiplen Persönlichkeit‘ bzw. einer ‚dissoziativen Identitätsstörung‘ (DSM IV, Nr. 300.14) zu formulieren:

Die AID basiert auf der Prämisse, dass in schwierigen Situationen, also Konflikten oder Entscheidungsfindungen, verschieden Bedürfnisse ‚laut‘ werden, die miteinander konkurrieren. Es sind eben keine unterschiedlichen Identitäten oder Persönlichkeiten, sondern eben psychische ‚Atome‘. Insofern könnte die AID eventuell einem Menschen mit pathologischer Schizophrenie sogar ‚helfen‘, indem ihm bewusst wird, dass alle Menschen Teilpersönlichkeiten ‚haben‘; Teilpersönlichkeiten jedoch, die je nur ein Gefühl, einen Gedanken repräsentieren, in dem ihm bewusst wird, dass alle Menschen Innere Teams haben, die aber je Situation völlig neu und nie gleich zusammen kommen, dass es Sinn macht, die Beziehungen dieser Persönlichkeitsanteile zu untersuchen.

In Anlehnung an Richard SCHWARTZ halte ich das systemische Denken für geeignet, sinnvoll bzw. hilfreich, die zwischenmenschlichen Strukturen dieser Persönlichkeitsanteile, die Hintergründe der Inneren Machtkämpfe bewusst zu machen und entsprechende Lösungsmöglichkeiten zu (er-)finden. Die Systemebene ist aber der autonome Einzelne. Somit ist die Analyse Innerer Dialoge ein systemisch-humanistisches Konzept.

Innerhalb dieses Rahmens können dann auch psychoanalytische und verhaltenstherapeutische Aspekte, jeweils als Persönlichkeitsanteile, eine Rolle spielen. So kann in einer bestimmten Situation durchaus ein triebgesteuerter Persönlichkeitsanteil Teil des Inneren Machtkampfes sein. Im

⁶ Hierauf werde ich vor allem im DRITTEN TEIL detaillierter eingehen.

Bild der Analysen Innerer Dialoge ist allerdings lediglich dessen Beziehung zu anderen Teilen entscheidend, also ob und wie er sich im Inneren Team gegenüber den Anderen durchsetzt.

In diesem Sinne ist diese Arbeit eine Synthese. Annahmen, Ideen und Sichtweisen aller Therapierichtungen sollen in die hier beschriebene Idee integriert werden. Aber sie sind immer ‚nur‘ ein Teil von ihr. Die Stellung der Töne zueinander macht erst eine Melodie.

Gegenstand dieser Untersuchung ist also der intrapersonale Prozess als Vorfeld von Kommunikation und Handlung. Humanistisches und systemisches Denken wird von der Therapeuten-Klienten-Beziehung übertragen auf die intrapersonale Beziehung einzelner Aspekte der Persönlichkeit.

Als ‚Väter‘ und Wegbereiter der Idee der Analysen Innerer Dialoge möchte ich Richard SCHWARTZ mit seiner „Internal Family Systems Therapy“⁷ (1997) und Friedemann SCHULZ VON THUN mit seinem „Inneren Team“ (1998) erwähnen. Wie bereits angedeutet, sehe ich meine Arbeit als Weiterführung. Sie zielt auf eine explizite Beschreibung und Anleitung, wie man humanistische und systemische Haltungen auf sich selbst beziehen kann. Sie entwickelt Vorstellungen, wie man mit seinen teilweise ungeliebten Persönlichkeitsanteilen umgehen kann.

Das Konzept der Analysen Innerer Dialoge ermöglicht eine neue Einstellung zu sich selbst. Dabei impliziert sie zugleich dieselbe Einstellung zu einem Gegenüber und ist damit eine Einstellung zu Menschen im Allgemeinen.

Es ist der Entwurf eines neuen Menschenbildes, eines das humanistischem **und** systemischem Denken entspricht und es ist ein Menschenbild, das ‚schwierige Situationen‘ und ‚abweichendes Verhalten‘ als Chance zur Persönlichkeitsentwicklung sieht.

Krise ist ein produktiver Zustand.

⁷ in der deutschen Übersetzung „Systemische Therapie mit der inneren Familie“ (SCHWARTZ 1997) oder „innere Familiensystemtherapie“ (STIERLIN zit. nach SCHWARTZ 1997)

Man muss ihm nur den Beigeschmack der Katastrophe nehmen.

Max FRISCH

Ziel des Ansatzes der Analysen Innerer Dialoge ist es, Krisen als produktiv anzusehen. Probleme und Krisen verdeutlichen Veränderungsbedarf. Sie kennzeichnen das Aufkommen unterschiedlicher und sich widersprechender Bedürfnisse. Sie sind Beginn einer Veränderung.

Das Erkennen eben dieser Bedürfnisse nimmt der Krise den Beigeschmack der Katastrophe. Ziel der Analysen Innerer Dialoge ist es, einen Weg aufzuzeigen, die versteckten Bedürfnisse zu erkennen und anzuerkennen.

Es soll gezeigt werden, dass gerade das Erkennen, Abwägen und Sichstark-Machen für seine *unentdeckten* Bedürfnisse ‚Lernen‘ ist.

Thema der Analysen Innerer Dialoge sind Situationen, in denen ich unsicher bin, in denen ich nicht weiß, wie ich mich verhalten, was ich machen soll, Situationen, die mich unzufrieden machen. Ziel ist es, diese Situationen als ‚Gewinn‘ anzusehen und die eigenen Ambivalenzen als Entwicklungsprinzipien zu sehen. Ziel ist es, mich selbst besser verstehen zu lernen.

Schon an dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass in eben solchen Situationen – und so auch im Konzept der AID – die Emotionen nicht unterschätzt werden dürfen. Teil (-nehmer) der Inneren Dialoge sind direkt oder indirekt die unterschiedlichsten Gefühle.

Doch auch Emotionen sind im Sinne der AID letztlich Repräsentanten verschiedener Bedürfnisse beziehungsweise Konsequenz der Befriedigung (wie z.B. Freude) oder Nicht-Befriedigung (wie z.B. Ärger, Angst) von Bedürfnissen unterschiedlicher Innerer Dialogeteilnehmer. Aber: Die Macht über „unsere Gefühle und Leidenschaften ist viel schwächer als die über unsere Vorstellungen, und selbst letztere ist in sehr enge Grenzen beschlossen“ (HUME 1982, 92). Aus diesem Grunde ist es sinnvoll, die Bedürfnisse *hinter* den Emotionen zu analysieren.

Innerhalb der Emotions-Forschung unterscheiden FRIEDLMEIER und HOLODYNSKI drei Emotionsparadigmata: Das strukturalistische Emotionsparadigma, in dem Emotion als spezifischer psychischer Zustand gesehen wird, das funktionalistische Emotionsparadigma, in dem Emotionen eine spezifische psychische Funktion haben und das kontextualistische Paradigma, in dem die Emotion eine kokonstruierte psychische Funktion mit kulturellem Ursprung hat (vgl. FRIEDLMEIER, HOLODYNSKI 1999, 5-22). Im Sinne der Analyse Innerer Dialoge ist eine Emotion ein psychischer Zustand: Sie ist der Ausdruck einer Inneren Stimme, eines befriedigten oder nicht befriedigten Bedürfnisses. Eine Emotion hat aber gleichzeitig eine Funktion, und zwar eine doppelte: Sie macht auf das ‚dahinter liegende‘ Bedürfnis aufmerksam und wie es befriedigt oder aber nicht-befriedigt, ignoriert, im Inneren Team übergangen wurde bzw. werden kann. „Emotionen haben die allgemeine Funktion, die Handlungen des Individuums unter dem Fokus der Motivbefriedigung zu regulieren. [...] Man kann sagen, die Regulation erfolgt intrapsychisch“ (FRIEDLMEIER, HOLODYNSKI 1999, 21).

Im Konzept der AID werden die Wechselwirkungen zwischen Gedanken und Gefühlen – zwischen den unterschiedlichen Inneren Stimmen – erkannt und anerkannt. Gedanken sind demnach auch immer Bewertungsprozesse der Emotionen – vice versa. „Die Beobachtung, dass die Bewältigungshandlung auch auf die Emotion selbst Einfluss nehmen kann, indem sie eine Modifizierung der Bewertungsprozesse einleitet, – LAZARUS und FOLKMAN (1984) sprechen von reappraisals – bedeutet, dass Emotionen nicht nur die Handlung des Individuums regulieren, sondern auch umgekehrt Emotionen durch die Handlungen des Individuums reguliert werden“ (FRIEDLMEIER/HOLODYNSKI 1999, 14).

In der Affektlogik nach CIOMPI (1999) z.B. wird dargestellt, wie groß die Wirkkräfte von Affekten auf die Kognitionen sind – und dass diese in den Humanwissenschaften vernachlässigt wurden. Die Affekte entfalten ‚Attraktor-Wirkungen‘ auf Denken und Handeln: Die Attraktoren systemati-

sieren und hierarchisieren die Kognitionen. Dies hat zur Folge, dass nur zu den Affekten immanente Kognitionen überhaupt erst gedacht bzw. eben solche Informationen wahrgenommen werden. Die Affektlogik erläutert, warum in depressiven Stimmungen nur dementsprechende bzw. verstärkende Gedanken gedacht und dem widersprechende Kognitionen als ‚irrelevant‘ empfunden werden. Ferner wird deutlich, dass in interpersonaler Kommunikation immer eine affektive Abstimmung vollzogen wird und dass diese den Kognitionen gegenüber eine ‚primäre‘ Rolle spielt.

Im Sinne der AID als einem Konzept der intrapersonalen Kommunikation werden auch affektive Abstimmungen vollzogen. Ziel einer AID ist jedoch immer, dass alle Inneren Dialogteilnehmer ‚gleichwertige‘ Rolle spielen.

2.2 Bezugrahmen des Autors (als System)

Da es sich in der vorliegenden Arbeit um eine hermeneutische, subjektivistische Arbeit handelt, werde ich im Folgenden kurz den autobiographischen Bezug erläutern. Gleichzeitig bin ich als Autor ein Exemplum und versuche, mit diesem Kapitel dem besseren Verstehen dieser Arbeit zu dienen.

Als jüngerer von zwei Brüdern und Sohn eines unbeirrbaren Vaters, der erst katholischer Kaplan und dann Pädagoge wurde, und einer Mutter, die sich immer mehr um andere sorgte als um sich selbst, hatte ich – so glaube ich – in meiner frühen Kindheit fast keine Sorgen. Ich hatte keine Möglichkeiten, mich festlegen zu müssen und selbstständig etwas beenden zu müssen oder zu wollen. In Begrifflichkeiten der Transaktionsanalyse⁸ ausgedrückt, haben mein Bruder und ich den elterlichen 'Antreiber' "Sei stark (gegenüber Deinen Bedürfnissen und Gefühlen)" und die 'Einschärfung' "Fühle nicht, was Du fühlst" mit auf den Weg bekommen. Vor allem Wut und Ärger wurden nicht geäußert und somit gab es auch so gut wie nie Streit oder laute Auseinandersetzungen. Ob ich deswegen 'laute', Innere Auseinandersetzungen hatte, also heftige Innere Machtkämpfe, weiß ich leider nicht mehr. Ich kann es mir aber gut vorstellen. Innere Machtkämpfe des Nicht-Entscheiden-Könnens bzw. Nicht-Entscheiden-Wollens oder Nicht-Festlegen-Wollens werden später dann offensichtlicher, z.B. in der Vielfalt dessen, was ich alles ausprobiert habe (z.B. an Sportarten und Musikinstrumenten), wie ich Freundschaften eingegangen bin (möglichst viele, aber oft eher 'oberflächliche') und auch wie ich Beziehungen eingegangen bin (bzw. nicht bin). Ich hatte lange keine Partnerin und wenn, hatte ich mich dagegen 'gewehrt', sie als 'feste Beziehung' zu sehen. 'Mr. Flexibel' hat sich nie festlegen wollen. Auch politisch war ich mal rot-grün, mal PDS oder 'Hausbesetzer' oder F.D.P.-Unterwanderer⁹. Der Teil in mir, der dagegen ist, etwas zu Ende zu bringen, eine Sache

⁸ Die Transaktionsanalyse ist ein analytisches, therapeutisches Konzept, das TEIL meiner Therapie-Ausbildung war.

rund zu machen (vgl. Gestalttherapie Kapitel 9.4) bzw. abzuschließen, war bei allen meinen politischen wie privaten ‚Phasen‘ immer dabei. So wollte ich auch meine Schulzeit nicht beenden, in der ich vor allem als Schüler-sprecher, aber auch als Schülerzeitungsredakteur und Theaterspieler viele tolle Erfahrungen gemacht habe. Dieser Teil meiner Persönlichkeit hat auch im Studium einen zeitigeren Absprung verhindert; vielleicht, um durch diese Arbeit ‚ihm‘ und vielen anderen Persönlichkeitsanteilen in mir auf die Schliche zu kommen, sie kennen zu lernen.

Innere Dilemmata sind in gewisser Hinsicht immer auch ein Gefühl von Unsicherheit und eine Tendenz, sich besser nicht auf diese oder jene Handlung festzulegen. Diese Dissertation ist – wie bereits erwähnt – eine Weiterführung und Vertiefung meiner Auseinandersetzung mit diesem Thema im Rahmen meiner Diplomarbeit. Kurz bevor ich begann, meine Diplomarbeit zu schreiben, hatte ich eine Hochphase eben dieser Tendenz. Ich habe mich nicht entscheiden können: Soll ich über die dekonstruktivistische F.D.P.-Übernahme-Aktion der Studierenden schreiben, oder über Macht (oder beides), über das Planspiel „bewußtsein macht“¹⁰ oder über eine Fallbeschreibung einer non-direktiven Familienberatung, die ich selbst durchführte¹¹, oder über eine strukturiertere und direktivere Beratung, sollte ich über etwas Therapeutisches oder etwas Pädagogisches schreiben oder über beides, über Politisch-gesellschaftliches oder Einzelfallbezogenes ...?

Ich hatte fast zwei Jahre gebraucht, um ein Thema zu finden, nicht weil mir keines eingefallen wäre – im Gegenteil: Ich konnte mich nicht entscheiden bzw. wollte mich nicht festlegen. Inzwischen glaube ich, dass jedes Problem – und so auch dieses – ein Inneres Dilemma, eine Pattsituation eines Inneren Machtkampfes ist. Sich nicht entscheiden zu können, kann man sehen als eine Art Meinungsdivergenz zwischen sich widerspre-

⁹ In einer ‚feindlichen Übernahme‘ wollten 1998 über 1.000 Studierende in Köln in die FDP eintreten. Ich selbst war hier – und bei der bundesweiten Koordination – sehr engagiert beteiligt.

¹⁰ Dieses Planspiel habe ich gemeinsam mit vier Kommilitonen 1997 entwickelt und durchgeführt.

¹¹ 1999 habe ich in Eigener Praxis in Kierspe eine solche non-direktive Familienberatung entwickelt und durchgeführt (mit I. HOFFMANN).

chenden Bedürfnissen; Bedürfnisse, die annähernd gleich stark bzw. gleich wichtig zu sein scheinen. So habe ich mein Problem zum Thema gemacht (im Sinne eines systemischen ‚Reframings‘ (siehe VON SCHLIPPE/SCHLWEITZER 1997, 177ff)): Der Innere Machtkampf. Endlich hatte ich erkannt, dass es in erster Linie nicht um politische oder pädagogische Machtkämpfe und auch nicht um Therapierichtungskämpfe geht, sondern immer um den Inneren Machtkampf. Eine Auseinandersetzung mit meinen Inneren Antagonisten und eine Integration Innerer Außenseiter und Störenfriede scheint mir Voraussetzung für pädagogisches wie therapeutisches als auch politisches Engagement zu sein; ebenso wie es eine Hilfe in allen privaten Beziehungen zu sein scheint. Ich habe lange gebraucht, um zu erkennen, dass sich hinter ‚Mr. Flexibel‘ noch ein anderer Teil von mir versteckte: Ein Teil, der sich nicht festlegen wollte, der Dinge nicht zu Ende brachte, nicht ‚fertig‘ werden wollte. Bezüglich der Diplomarbeit verkleidete er sich als ein aufmüpfiger Rebelle, ein Gesellschaftskritiker, der sich nicht an Normen halten will (ein ordnungsgemäßes, schnelles Studium).

Es ist aber auch ein ängstlicher Teil, der sich auf Neues nicht so ‚ohne Weiteres‘ einlässt, vor allem wenn doch das Bekannte so angenehm und schön ist. Ich habe erkannt, dass ich schon oft in meinem Leben etwas nicht abschließen wollte, mich oft nicht ‚verabschieden‘ will. Dies ist auch ein Teil meiner Inneren Fraktion, die sich vehement dafür einsetzt, sich generell besser nicht festzulegen, denn das würde *auch* ein ‚Sich-Einlassen‘ bedeuten.

Diese Tendenzen haben sich übergangslos in meinem Berufsleben widerspiegelt.

Ich begann direkt nach Beendigung meines Studiums als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Dekanat eben der gleichen Fakultät, in der ich studiert hatte.

So musste ich nichts Neues wagen, konnte – lediglich in einer anderen Rolle – von Anfang an ein ‚Heimspiel spielen‘, musste auf der anderen Seite die Zeit an der Universität nicht beenden.

Und ich musste mich in dieser Funktion nicht ‚festlegen‘. Ich bin seit nunmehr über drei Jahren in dieser Haupttätigkeit in Lehre¹² und Forschung aber auch organisatorisch, verwaltend, hochschulpolitisch, pädagogisch und in der Studienberatung tätig. In dieser Funktion habe ich sehr viel mit Kommunikation, Organisation und Entwicklung *interpersonaler* Systeme zu tun. Das Dekanat ist im Sinne einer Organisations- und Institutionsbeschreibung die Fakultätsleitung. Für mich bedeutet dies neben der Lehrtätigkeit eine Beteiligung an Projektplanungen, Kommissionsarbeit, Evaluation als Methode der Qualitätssicherung und -verbesserung, Entwicklung von Studienreformen, Drittmittelinwerbung, Mitarbeit an Personal- und Finanzentscheidungen, Entwicklung bzw. Verbesserung von interner und externer Kommunikation, Moderation sowie Studierendenberatung.

Als Nebentätigkeit führe ich zwei kleinere, selbst eingeworbene Drittmittelprojekte durch: Einmal im Bereich der Beratung sowie Konzeptentwicklung und -durchführung von Hilfen für Kinder aus alkoholbelasteten Familien (hierauf werde ich im Verlauf dieser Arbeit Bezug nehmen) und als Zweites einer Weiterentwicklung und Durchführung einer didaktischen Methode innerhalb des naturwissenschaftlichen Unterrichts (Visualisierungen/ Veranschaulichung/ gelenktes Entdecken) sowie der entsprechenden Entwicklung von Unterrichtsmaterialien. Dieses Projekt führe ich gemeinsam mit einer Multimedia-Agentur durch.

Ich werde anhand dieser beiden Persönlichkeitsanteile, dem, der sich nicht festlegen will, und dem, der schwerlich etwas beenden, abschließen kann, meine beruflichen bzw. berufsspezifischen Erfahrungen und Inneren Machtkämpfe darlegen:

Zum Ende meiner Schulzeit hin wollte ich Philosophielehrer werden. Ich entschied, einen möglichst pädagogischen Zivildienst abzuleisten und begann meine erzieherische Tätigkeit in einer Kinder- und Jugendpsychiatrie. Hier wurde ich schnell in die Verantwortung genommen und in Ent-

¹² Ich habe seit dem Sommersemester 2001 in vier Seminaren an der Universität zu Köln und einem Seminar an der Universität Dortmund Bezug zu den Analysen Innerer Dialoge genommen und insgesamt 143 Studierende zu Ihren Inneren Dialogen und zu Analysen Ihrer Innerer Dialoge befragt.

scheidungen mit einbezogen. In dieser Zeit führten wir einen immerwährenden Machtkampf mit den stark ‚verhaltensgestörten‘ Kindern. ‚Man müsse ihnen doch Grenzen setzen‘, und zwar allen die gleichen und dann dafür sorgen, dass sie eingehalten werden. Die leise Stimme, die dagegen rebellierte, habe ich unterdrückt. Ich wähnte mich mit meinem eher autoritären Handeln im Recht – und bekam hierfür auch Anerkennung aus dem Team. Und doch war diese Stimme Teil der Inneren Fraktion, die Pädagogik bzw. die Begleitung von Kindern als meine Berufung sah. Insgesamt blieb ich über drei Jahre. Leider hatte ich einen aufkommenden Wunsch nach Veränderung zu lange übersehen und bin dann im Streit gegangen (worden).

Aber nun wusste ich, dass ich Pädagoge werden wollte. Doch habe ich mich nicht entscheiden können: Sonderpädagogik für das Lehramt oder mit einem Diplom-Abschluss?

Ich *entschied* mich für beides. Während des Studiums reifte dann eine Ahnung heran, dass Menschen selbst am besten wissen, was für sie gut ist, und dass ich sie in ihrer Autonomie und Selbstständigkeit unterstützen und begleiten will. So begann auch meine Begeisterung für eine anti-autoritäre Erziehung, und ich besuchte im Rahmen eines Seminars bzw. einer Exkursion der Universität Dortmund die Schule Summerhill¹³ in der Nähe von London. Ich war begeistert und sah meine gerade erst erlesenen, pädagogischen Prinzipien im Alltag bestätigt.

In einer sonderpädagogischen Einzelfallhilfe für das Jugendamt bin ich dann jedoch zwei Jahre lang sehr oft an dieser freiheitlichen Theorie verzweifelt. Meine Innere Fraktion, die Eltern von schwierigen Kindern die Schuld gab, gewann immer mehr die Oberhand. Ich beendete die Maßnahme mit einem ‚unrühmlichen‘ Abschied (der keiner war) und insgesamt sehr unzufrieden. Zeitgleich zu dem Bewusstsein, Kindern nicht meinen Glauben aufzwingen zu wollen (und letztendlich auch nicht zu können), wusste ich nicht mehr, ob ich lieber mit Kindern oder vielleicht lieber mit Erwachsenen arbeiten wollte.

¹³ vgl. auch NEILL 1996

Ich begann eine vierjährige, berufsbegleitende Weiterbildung zum Synergetischen Therapeuten. Bezüglich meines Berufswunsches brachte diese Entscheidung jedoch erst einmal eher Verwirrung. Wo genau sind die Grenzen und Abgrenzungen (und Gemeinsamkeiten) von Therapie und Pädagogik? Kann die Pädagogik nicht profitieren von Ideen und Einstellungen der Therapeuten?

Meine Faszination für die Humanistische Psychologie und dann auch für systemische Therapie und Beratung begann und brachte ein erneutes Inneres Dilemma:

Was ist richtiger bzw. besser? Und was heißt ‚besser‘? Oder:

Wann ist etwas besser als etwas anderes?

Peter HOEG, o.A.

In Bezug zu diesem Dilemma eine kleine Geschichte:

Eines Tages liefen einem chinesischen Bauern zwei wilde Pferde zu. Die Dorfbewohner/innen beglückwünschten daraufhin den Bauern und sagten, dass das ja für ihn sehr gut sei, weil er seinen Pflug jetzt von den Pferden ziehen lassen könne. Doch der Bauer sagte nur: „Ob es gut ist oder schlecht, wer weiß es?“ Am nächsten Tag versuchte sein Sohn eines der Pferde zuzureiten, wobei er vom Pferd stürzte und sich das rechte Schlüsselbein brach. Die Dorfbewohner bemitleideten nun den Bauern und sagten: „Das ist ja furchtbar, jetzt hast du niemanden mehr, der dir bei der Feldarbeit hilft. Doch der Bauer sagte nur: „Ob es gut ist oder schlecht, wer weiß es?“ Am darauffolgenden Tag kamen Soldaten ins Dorf, die der Kaiser ausgeschickt hatte, um junge Männer zum Militärdienst einzuziehen, um Krieg zu führen. Doch die Soldaten, als sie den verletzten Sohn des Bauern fanden, mussten ohne ihn weiterziehen. ...

HELLINGER zit. nach MÜCKE 1998, 53ff

Eine weitere Frage, die sich mir aufdrängte ist: Handelt es sich denn überhaupt um sich widersprechende Ansätze? Sind es unwillkürlich These und Antithese im Sinne HEGELs? ... sodass eine Frage, welcher der ‚Bessere‘ ist, erst gestellt werden könne oder müsse?

Sind sie also widersprüchlich oder haben sie einen anderen Fokus? Oder sind sie widersprüchlich, weil sie einen anderen Fokus haben? Und weiterhin meinem Inneren Dialog folgend: Kann man gleichzeitig zwei Fokusse ‚haben‘ bzw. wählen? Und eine, erste assoziative Antwort: Man kann immer nur einen Fokus auswählen!

Einen Fokus auswählen, heißt Komplexität reduzieren, negativ formuliert: Die Realität verfälschen. In der Regel wählt man eine vertraute Perspektive, einen vertrauten Fokus. Sprich: Die Inneren Teammitglieder, die auf die Bühne geschickt werden, haben sich in alten Konflikten bewährt. Und dennoch findet eben dieses Innere Team oft nicht Konfliktlösungen, die überdauern, die über einen kurzen Augenblick hinaus zufrieden machen.

Seit 1999 bin ich *auch* freiberuflich tätig. Noch während meines Studiums habe ich ein gutes Jahr lang therapeutisch bzw. beratend in eigener Praxis (in gemeinsamen Praxisräumen mit meiner Lehrtherapeutin H. WENDEL und I. HOFFMANN) in Kierspe, Sauerland, gearbeitet.

Meinen ‚Abschied‘ aus der Praxisgemeinschaft kann ich ebenfalls nicht als ‚runde Sache‘ bezeichnen, auch hier haben sich einige meiner unbewussten Inneren Machtkämpfe unproduktiv auf die Situation im Außen niedergeschlagen. Erst als ich unterschiedliche Persönlichkeitsanteile mit konträren Interessen entdeckte und mit ihnen in Selbstanalyse-Sequenzen arbeitete, hatte ich den Eindruck, aus der Situation gelernt und mich selbst und die anderen Beteiligten verstanden zu haben.

3. Verschiedene Ansätze (aktueller Stand der Forschung)

Die AID kann in den unterschiedlichsten Settings/ Situationen unterschiedliche Arten eingesetzt werden. Sie kann als Selbst-Analyse, als Reflexion oder als Selbstoffenbarung einer eigenen AID verbalisiert werden, sie kann aber auch nur in Gedanken stattfinden. Auch wenn KANT zum Beispiel die verbalisierte Selbstoffenbarung eher kritisch sieht:

Das Aufmerken (*attentio*) auf sich selbst, wenn man mit Menschen zu tun hat, ist zwar notwendig, muss aber im Umgange nicht sichtbar werden; denn da macht es entweder geniert (*verlegen*) oder affektiert (*geschroben*). Das Gegenteil von beidem ist die Ungezwungenheit (*das air dégagé*); ein Vertrauen zu sich selbst ...

KANT 1964, 414

Ich werde versuchen darzulegen, dass KANTs Befürchtungen in der Regel nicht zutreffen.

BANDLER und GRINDER weisen ausdrücklich darauf hin (1982), dass nahezu alle Psychotherapien die Person des Klienten in Teile oder Anteile aufteilen (als Beispiele nennen sie die Transaktionsanalyse, die Psychoanalyse, die Gestalttherapie und die Familientherapie nach Virginia SATIR (1988 und 1990).

Fast alle Psychologen und Therapeuten scheinen sich einig, dass der Innere Dialog ein Wesensmerkmal des Menschen ist. Viele hiervon haben versucht, einzelne Entitäten zu differenzieren und zu benennen. Schon FREUD teilte das Selbst in Über-Ich, Ich und ES (vgl. 9.1.1). Viele Therapeuten ließen ihre Klienten in diese Persönlichkeitsteile ‚schlüpfen‘ und traten in einen Dialog mit ihnen, PERLS (vgl. 1976, 1978 sowie 9.4) zum Beispiel mit seiner Methode des Leeren Stuhls und des Topdogs und

Underdogs sowie BANDLER und GRINDER mit ihrem Neurolinguistischen Programmieren (vgl. 1981¹, 1981² und 1982 sowie 10.6).

Die Wenigsten aber beachteten die Tatsache, dass diese Persönlichkeits-
teile nicht isoliert, sozusagen in einem ‚leeren Raum‘ auftreten. Es gibt
immer andere Persönlichkeitsanteile, die eben hierauf re-agieren. Es er-
gibt sich ein Innerer Dialog, zu dem es mindestens zwei Innere Dialogteil-
nehmer bedarf. In einer Analyse Innerer Dialoge gilt es, die Kommunikati-
on zwischen diesen Inneren Dialogteilnehmern zu untersuchen und eben
nicht einzelne Innere Teilpersönlichkeiten individualisiert zu ‚behandeln‘.

Weitergehende Theoretiker haben ferner festgestellt, dass im Inneren
Dialog in der Regel weit mehr als zwei Dialogteilnehmer beteiligt sind.

Am ausführlichsten und am prägnantesten haben sich SCHWARTZ (1997)
und SCHULZ VON THUN (1998) dieser Thematik gewidmet, insofern
werde ich ihre Ansätze im Folgenden erörtern.

3.1 Die "Systemische Therapie mit der inneren Familie" (SCHWARTZ)

Richard C. SCHWARTZ ist Assistenzprofessor im Fachbereich Psychiatrie der Universität von Illinois in Chicago und gründete 2000 das ‚Center for Self Leadership‘ in Illinois, an dem die ‚Internal Family Systems‘ gelehrt und erforscht werden.

Hier werden auch seit 2002 unter anderem von SCHWARTZ und O’NEIL empirische Untersuchungen zur IFS durchgeführt (z.B. zu einer ‚Personality Scale Based on the IFS Model‘), die jedoch noch nicht veröffentlicht sind¹⁴.

Innerhalb seiner Ausbildung, Arbeit und Forschung im Bereich der Paar- und Familientherapie hat ihn das systemische Denken fasziniert, insbesondere die strukturelle (vor allem Salvador MINUCHIN) und die strategische Schule (vor allem Jay HALEY) der Familientherapie haben ihn begeistert und geprägt.

In seinen Schriften wird deutlich, dass SCHWARTZ ‚von Hause aus‘ Systemiker ist. Er schreibt über sich selbst: „Während der ersten acht Jahre meines Berufslebens war ich einer dieser Familientherapeuten, die sich ‚nur Äußerem‘ verschrieben hatten“ (SCHWARTZ 1997, 20). Neben MINUCHIN und HALEY nennt SCHWARTZ vor allem auch MADANES, ERICKSON, BOWENS, die Mailänder Schule, WHITE als auch SATIR aus der Großfamilie der Systemiker als seine Wegbereiter zur „Internal Family Systems (IFS-) Therapy“.

Bei der zweiten Wurzel seiner Therapie, dem innerpsychischen Teil, bezieht er sich vor allem auf Carl Gustav JUNG (siehe auch 9.1.2), als einen der ersten Verfechter der Multiplizitäts-Theorie, und Roberto ASSAGIOLI, einem italienischen Psychiater, der in seiner ‚Psychosynthese‘ von einer Vielzahl von Teilpersönlichkeiten schrieb und sprach (ASSAGIOLI 1993). SCHWARTZ nimmt auch direkten Bezug zu Vertretern der Humanistischen Therapie – wie zum Beispiel Fritz PERLS (ebd., 19).

SCHWARTZ gehört zu den wenigen Autoren, die ihrem Konzept ein ganzes Buch widmen. Sein Buch „Internal Family System Therapy“ erschien 1995 in den USA und wurde 1997 in die deutsche Sprache übersetzt.

Wahrscheinlich ist er der bedeutendste und bekannteste Verfechter der Kommunikation von Persönlichkeitsanteilen. Deswegen werde ich ihm viel Raum geben:

SCHWARTZ sieht sein Modell nicht als Methode, sondern als eigenständigen Ansatz, als Darstellung seines „grundlegenden Verständnisses des Menschen“ (SCHWARTZ 1997, 312), dennoch ist es *auch* sehr konkret und insofern ‚technisch‘, als dass SCHWARTZ Richtlinien für die IFS-Therapie-Arbeit mit einzelnen Klienten in sieben Schritten auflistet. Das grundlegende Modell werde ich im zweiten Teil ausführlich erörtern, zuerst werde ich die Techniken und Methoden anhand eines Beispiels darstellen.

Im Zuge einer Erziehungsberatung beschreibt eine Klientin ihr Problem der Unsicherheit in der Erziehung ihres Sohnes. Ich wiederhole das von ihr Gesagte als Feedback (vgl. ROGERS' Methode des Spiegelns (1972)). Hierbei benutze ich die Sprache des IFS-Modells, die Sprache der Teile: „Habe ich Sie richtig verstanden, dass ein Teil in Ihnen den Anspruch hat, immer eine „gute Mutter“ sein zu müssen – was auch immer das genau heißt – und ein anderer Teil manchmal so richtig wütend ist und am liebsten laut brüllen würde?“ Ich erkläre die Grundannahme, dass jeder Mensch Teile und ein Selbst hat, dass einige dieser Teile polarisiert und isoliert sind, so dass eine Depolarisierung und Harmonisierung der Teile das Ziel der Arbeit sei. Eine Kooperation der Teile untereinander helfe dem ‚Selbst‘ des Klienten. Es wird weiter erläutert, dass einige Teile des Klienten kritisch sein werden und dass es wichtig sei, diese zu respektieren und wertzuschätzen. Das Tempo der Beratung muss sich diesen anpassen. Die Klientin solle immer ein offenes Ohr für ihre kritischen Stimmen haben, und diese auch äußern, da diese sonst die Arbeit boykottieren oder sabotieren. An dieser Stelle frage ich, ob die Klientin mit dem Gesag-

¹⁴ Diese Informationen hat mir R. SCHWARTZ geschrieben. Es gibt den Plan, ein europäisches Netzwerk der ‘Internal Family Systems’ aufzubauen.

ten „etwas anfangen“ könne, ob sie sich vorstellen könne, so mit mir zu arbeiten. Falls nicht, erforsche ich die kritischen, skeptischen, pessimistischen oder ängstlichen Teile, ohne explizit von ihnen zu sprechen. Wenn sich mehr Vertrauen entwickelt hat, kann ich die Frage erneut stellen.

3.1.1 Kennenlernen der Teile und der äußeren Systeme

Ich frage nach den Teilen, die der Klientin bezüglich ihres Problems in Form von Stimmen, Stimmungen, Bedürfnissen, Sehnsüchten, Erinnerungen bewusst werden. Ich erfrage auch die Beziehung der Klientin zu den einzelnen Teilen und auch deren Beziehungen untereinander.

Im Weiteren bespreche ich mit der Klientin ihren äußeren Kontext. Welche Situationen, Menschen oder Rahmenbedingungen aktivieren welche Teile der Klientin? „Was wird meine Mutter, die Lehrerin, die Nachbarn über mich denken, wenn ich keine ‚gute Mutter‘ bin?“ oder „Mein Mann kennt mich nicht wütend, wie wirkt es auf ihn, wenn ich Thomas anbrülle?“ In den äußeren Systemen (Familie, Freunde, Schule, ...) sollte explizit nach Personen und Situationen gesucht werden, die negativ auf eine zu erwartende Veränderung der Klientin reagieren könnten. Ich beruhige den ängstlichen Teil der Klientin diesbezüglich und weise darauf hin, dass das Selbst ihn nicht übergehen wird und erst dann anders reagieren wird, wenn dieser Teil damit einverstanden ist. Es kann sein, dass der äußere Kontext zu stark aktivierend oder zu gefährlich ist, so dass erst einmal eine IFS-Therapie mit äußeren Systemen (Partner, andere Familienmitglieder, Lehrer, ...) angebracht ist. Erst wenn der äußere Kontext die Innere Arbeit der Klientin zulässt, wird die Systemebene wieder auf den Fokus der Klientin verschoben. Im weiteren Prozess beobachte ich gemeinsam mit der Klientin immer auch die einwirkenden anderen Systeme und arbeite bei Bedarf mit ihnen.

3.1.2 Sich in die Innere Familie der Klientin begeben

Ich betrete das Feld der Inneren Familie der Klientin erst einmal bezüglich der Therapeut-Klientin-Beziehung und der Situation im Hier-und-Jetzt. So mache ich die Klientin mit der IFS-Arbeit vertraut, um erst später, wenn das Abgrenzungsniveau höher ist, die stark polarisierte Problemsituation zum Thema zu machen.

Zuerst spreche ich die Teile der Klientin an, denen bei der „Vorstellung, nach innen zu gehen, unbehaglich ist“ (ebd., 327), die sogenannten Manager. Hier sollte der Therapeut sorgfältig und beharrlich sein, auch ganz leise Stimmen, oder Teile, denen nur eine Nuance Unbehagen zum Beispiel auch bezüglich der Therapeut-Klientin-Beziehung zu Eigen ist, werden das zu eilige Fortschreiten (im Gegensatz zum Fortschritt) der Klientin verhindern.

Die Manager-Teile sind eine Gruppe, die daran interessiert ist, „sich äußerst schützend und strategisch zu verhalten“, um „die Umgebung zu kontrollieren, um möglichst viel Sicherheit aufrecht zu erhalten“ (ebd., 79). Wenn dem Therapeuten es sinnvoll erscheint, erörtert er einige der folgenden, häufigen Befürchtungen und Ängste der Manager:

„1. Verbannte können sich nicht verändern“ (ebd., 327).

Die Verbannten sind die Gruppe der Teile, die die Empfindlichsten, die Sensibelsten sind. Wenn sie bedroht, verletzt, ärgerlich oder wütend sind, werden sie von den Managern „zu ihrem eigenen Schutz und dem des ganzen Systems eingesperrt“ (ebd., 79), sie werden weggeschoben oder verbannt.

„2. Verbannte werden die Führung übernehmen, wenn man ihnen einen Zugang verschafft.

3. Der Therapeut wird die Klientin zurückweisen oder im Stich lassen, weil sie Verbannte hat.

4. Der äußere Kontext der Klientin ist nicht sicher.

5. Das Nach-innen-Gehen wird gefährliche Feuerbekämpfer auslösen“ (ebd., 327 – weibl. Form D.R.).

Die dritte Gruppe, die sogenannten Feuerbekämpfer, wird unwillkürlich aktiv, wenn die Verbannten ‚außer sich‘ sind. Sie versucht die unter der Oberfläche aufbrausenden Gefühle zu verdrängen, zu unterdrücken oder zu beruhigen.

Die Erörterung dieser Befürchtungen der Manager kann – je nach Dissoziationsfähigkeit und Vertrauen – nach drei verschiedenen Methoden erfolgen:

1. Kommunikation von Therapeut und Klientin, die Manager sollen nur zuhören.
2. Kommunikation von Therapeut und Managern (die Methode des „direkten Zugangs“)
3. Kommunikation von Selbst der Klientin und Managern (die Methode der „Ein-Sicht“)

Für meine Auseinandersetzung mit der Thematik ist die ‚Ein-Sicht‘ die bedeutsamste. Ein-sicht, englisch ‚in-sight‘, bedeutet in seinen Wortteilen ‚das Einsehen‘, ‚das Hineinsehen‘ bzw. ‚in etwas hineinsehen‘ als auch in seiner Zusammensetzung und gebräuchlichen Bedeutung ‚klares Sehen, klares Erkennen‘.

Der erste Schritt der Ein-sicht ist das Fokussieren der Klientin auf einen Teil. Dies sollte allerdings erst dann vom Therapeuten initiiert werden, wenn die Teil-Sprache der Klientin schon vertraut ist und sie den Wunsch äußert, dass sich einige Teile – oder deren Beziehung – verändern.

3.1.3 Die Teile entpolarisieren und das Selbst abgrenzen

Jetzt gehe ich auf die Problemsituation ein und frage die Klientin, mit welchem ihrer Teile sie gerne beginnen wolle.

Wenn die Klientin einen möglichen Verbannten auswählt (wie zum Beispiel ‚mit meinem wütendem Teil‘), bin ich sehr vorsichtig und frage nach Teilen

(Managern), die nicht wollen, dass die Klientin mit den Verbannten arbeitet. Ich muss den Verbannten versichern, dass sie – zu ihrem Schutze – erst später, aber auf jeden Fall angesprochen werden. Wenn die Klientin einen Feuerbekämpfer auswählt (zum Beispiel „der Teil, dem ich es zu verdanken habe, dass ich trinke“) sollte auch kein direkter Zugang gewählt werden, ohne vorher die Manager zu Wort kommen zu lassen. Hier kann der Therapeut aber die Zimmer-Technik (Ein-sicht) anwenden, „wobei er zu Anfang sicherstellt, dass der Teil sicher in dem Zimmer dingfest gemacht wird“ (ebd., 328). Bei der Wahl eines Managers (zum Beispiel „der Teil, der immer eine ‘gute Mutter’ sein will“ – ich werde diesen Teil M nennen – sind diese Vorsichtsmaßnahmen nicht geboten und ich wähle die Ein-Sicht oder den direkten Zugang.

Ist ein Teil, hier Teil M, auserwählt, frage ich nach den Gefühlen der Klientin gegenüber diesem Teil. Ich eruiere das Abgrenzungsniveau der Klientin. Erst wenn die Klientin „Mitleid, Neugier oder Akzeptanz“ (ebd., 328) für M empfindet, ist das Selbst genug abgegrenzt. An dieser Stelle ist es oft nötig, etwaige polarisierte Teile von M abzugrenzen, d.h. dass weitere, neue Teile der Klientin bewusst werden, die aber erst einmal aus dem Fokus genommen werden. Wenn die Beziehung zwischen M und anderen Teilen zu stark polarisiert ist, und sich diese nicht von M abgrenzen lassen, besprechen der Therapeut oder das Selbst der Klientin mit diesen Teilen deren Befürchtungen, Ängste oder deren Wut oder Ärger. Lassen sie sich hiernach immer noch nicht beruhigen und abgrenzen, wird der Fokus von M auf eben diese Teile verschoben und das nun Folgende wird zuerst mit diesem Teil oder diesen Teilen und erst dann mit M erarbeitet.

3.1.4 Die Einschränkungen kennen lernen

In dieser Phase geht es darum, die Einschränkungen, die sich auf einen einzelnen Teil auswirken, zu erkennen. Das Selbst der Klientin ist abgegrenzt und arbeitet mit Teil M – zur Erinnerung: M ist ein Manager, die („gute“) Mutter. Es handelt sich also um die Methode der Ein-sicht. Das

Ziel der Fragen ist es, die Einschränkungen (Was drängt diesen Teil in seine extreme Rolle?) zu erkennen und Hoffnung zu wecken. Folgenden Fragen werden M oder im Allgemeinen den „kritischen, verurteilenden, strebenden oder perfektionistischen Managern, ebenso wie bei nachgiebigen Feuerbekämpfern“ (ebd., 177) gestellt, bzw. bittet der Therapeut das Selbst der Klientin, ihren Teil M zu stellen:

- a. Weshalb tut er, was er tut?
- b. Was möchte er hinter seinen extremen Absichtsäußerungen wirklich für die Person?
- c. Was, fürchtet er, geschieht, wenn er seine extreme Rolle verlässt? Mit welchem/n anderem/n Teil(en) ist er polarisiert oder welche/n anderen Teil(e) schützt er?
- d. Welche Rolle hätte er gern, wenn er diese nicht mehr zu spielen bräuchte? Was braucht er vom Selbst oder vom Therapeuten, um den Übergang zu der neuen Rolle vornehmen zu können?
- e. Welche Lasten trägt er, und wo in der Vergangenheit ist er stecken geblieben (wo hat er diese Lasten aufgeladen bekommen)?“
(ebd., 329)

Gerade die letzte Frage mit der Formulierung „aufgeladen bekommen“ weist auf eine Verknüpfung mit einem äußeren System hin, die für die Klientin sehr entlastend sein kann.

Geht es bei dem Erkennen der Einschränkungen eines Teiles allerdings um einen Verbannten (zum Beispiel der „wütende Teil“, Teil W), ist es notwendig, immer wieder auf die Abgrenzung Acht zu geben. Verbannte neigen dazu, sich mit dem Selbst verschmelzen zu wollen. Deswegen fordere ich das Selbst der Klientin auf, Teil W zu bitten, „seine Gefühle im Zaum zu halten, während sich das Selbst ihm nähert“ (ebd., 329). Jetzt kann das Selbst W so nahe wie möglich kommen, ohne wieder mit ihm zu verschmelzen und ohne von ihm ganz eingenommen bzw. überwältigt zu werden. Kann W seine Emotionen nicht „im Zaum halten“, hat die Klientin ein zu niedriges Abgrenzungsniveau und ich fordere das Selbst auf, sich zu dessen Schutz erst einmal wieder zurückzuziehen. Sind die Gefühle von W nicht zu zügeln, „spricht der Therapeut direkt mit ihm, tröstet ihn

und versichert ihm, dass man sich um ihn kümmern wird“ (ebd.). An dieser Stelle kann es auch nötig sein, dass der Therapeut mit direktem Zugang (und nicht mit Ein-sicht, wie oben beschrieben) die Einschränkungen von W identifiziert. Gelingt W nun die Abgrenzung zum Selbst der Klientin, arbeitet das Selbst weiter mit W; mit dem Ziel, ihn aus der Vergangenheit und von den auferlegten Lasten zu befreien.

3.1.5 Die Einschränkungen abbauen

Das Selbst fragt denjenigen Teil, der gerade dissoziiert ist (in unserem Beispiel W), ob er bereit ist, dem polarisierenden Teil (Frage c.) zu begegnen. Die gleiche Frage wird auch ebendiesem Teil (zum Beispiel M) gestellt. Bei positivem Feedback lässt das Selbst W und M miteinander kommunizieren. Das Selbst fungiert als Paartherapeut oder Mediator und zwar solange, bis eine neue, kooperierende Beziehung zwischen W und M aufgebaut ist. Im Weiteren sollten alle Manager (hier: M) davon befreit werden, andere Teile (in der Regel Verbannte) schützen zu müssen. Dies geschieht dadurch, dass das Selbst diejenigen Teile (Verbannte) identifiziert und mit ihnen arbeitet, so dass diese nicht mehr so verletzlich und schutzbedürftig sind. Das Selbst unterstützt M, die Lasten des „Schützen-Müssens“ ausfindig zu machen und sich von ihnen zu befreien (siehe weiter unten).

Die nun folgenden Schritte sind der Befreiung der Teile aus der Vergangenheit gewidmet. Vor allem in der Arbeit mit traumatisierten Klientinnen ist dieser Teil der Arbeit ein sehr entscheidender: Zuerst nähert sich das Selbst einem Teil, zum Beispiel Teil W, achtet auf die Abgrenzungsfähigkeit und baut Vertrauen auf. Das Selbst erkundigt sich bei den Managern nach etwaigen Befürchtungen bezüglich einer „Reise in die Vergangenheit“ und hierbei vor allem nach Befürchtungen und Ängsten, die Feuerbekämpfer (zum Beispiel den „trinkenden Teil“) auslösen könnten. Falls es nötig wird, kümmert sich das Selbst zuerst um ebendiese. Der Therapeut achtet besonders auf die Gefahr der Verschmelzung von W und dem Selbst und darauf, ob das Selbst bereit

Selbst und darauf, ob das Selbst bereit ist, die Befreiung aus der Vergangenheit anzuleiten. Wenn dies der Fall ist, bittet das Selbst W, „ihm zu zeigen, wo in der Vergangenheit er stecken geblieben ist“ (ebd., 330).

Hiernach frage ich in der Regel, ob die gezeigte Szene ausreichend ist, um die Vergangenheit als Fokus nun wieder verlassen zu können. Jetzt betritt das Selbst die Szene und gibt dem Teil W dasjenige, was es in dieser Situation gebraucht hätte. D.h. das Selbst hilft dem verletzten Teil, es gibt ihm Schutz, Trost und Beistand. Das Selbst fragt W, ob es noch etwas gibt, das es erledigen möchte, bevor sie beide in die Gegenwart zurückkämen. Wenn dem so ist, führen Selbst und W dies aus und kehren anschließend zurück ins Hier-und-Jetzt. Jetzt suchen sie einen sicheren und erholsamen Platz für W. Das Selbst fragt die anderen Teile nach Freiwilligen, die für den befreiten Teil W da sein bzw. da bleiben könnten. Das Selbst wägt ab, ob diese Teile sich um Teil W kümmern können und sagt, wann es ‚persönlich‘ W besuchen wird.

Als wichtigen Schritt fragt das Selbst nun, welche Manager aktiv geworden sind und was diese brauchen, um die Befreiung von W nicht zu sabotieren.

Eine weitere Einschränkung eines Teils kann eine extreme Überzeugung oder ein extremes Gefühl sein. Dies bezeichnet SCHWARTZ als Last. Bei der ‚Entlastung‘ eines Teiles (W) fragt das Selbst, ob W wisse, dass dieses extreme Gefühl ihm nicht „intrinsisch ist, sondern ihm auferlegt oder in ihn hineingelegt wurde“ (ebd., 331). Verneint W diese Frage, hilft das Selbst ihm mit einer „Befreiung aus der Vergangenheit“ zu sehen, dass ihm diese Last auferlegt wurde. Wenn W darum Bescheid weiß, bittet das Selbst W, die Last auf sich oder in sich zu finden. Meist wird diese Last in Form eines Symbols gesehen und kann dann mit Hilfe des Selbst entfernt werden. Beide Teile überlegen, wo sie diese Last abladen oder was sie sonst mit ihr machen können. Das Selbst muss nun wieder die anderen Teile fragen, ob diese Entlastung von W jemanden aufgebracht habe und was dieser Teil für sich bräuchte. Bei traumatisierten Klientinnen sollte der Therapeut das Selbst bitten, etwaige Teile, die bei der traumatischen Episode die Klientin verlassen haben, einzuladen zurückzukehren.

In allen Fällen ist es wichtig, eine neue Rolle für das entsprechende Teil zu finden. In einigen Fällen wissen die Teile sofort, wie ihre neue Rolle aussieht; wenn nicht, diskutieren Selbst und Teil aufgrund dessen Talente und Stärken die Alternativen. Nachdem das Teil seine Entscheidung gefällt hat, wird es den anderen Teilen in seiner neuen Rolle vorgestellt.

SCHWARTZ beschreibt diese Richtlinien in erster Linie in der Form der Ein-sicht, erwähnt aber auch, dass bei manchen Klientinnen einzelne dieser Schritte oder manchmal fast alle mit der Methode des direkten Zugangs durchgeführt werden, der Therapeut also die Rolle des Selbst übernimmt. Gibt es bei einzelnen Schritten Probleme oder gerät die gesamte Arbeit ins Stocken, liegt dies in der Regel daran, dass sich unsichtbare Teile eingemischt haben. Sind dies Teile der Klientin, sollten sie überzeugt werden, erst einmal sich abzutrennen und in den Hintergrund zu treten, hierzu bietet sich die Zimmer-Technik an. Ist dieser Teil ein Teil des Therapeuten, sollte er diesen zum Thema machen, sich also selbst-offenbaren – und wenn nötig in einer IFS-Supervision daran weiter arbeiten. Diese etwas widerspenstig wirkenden Teile tragen wahrscheinlich noch Lasten aus der Vergangenheit, denn Manager und Feuerbekämpfer versuchen durch ihre Rolle, ihre extremen Gefühle und Einstellungen zu verbergen.

3.1.6 Harmonisierung der Inneren Familie

Wenn die einzelnen Teile der Klientin depolarisiert sind und weniger extrem agieren oder reagieren, kann das Selbst sie alle bitten zusammenzukommen.

Das Zusammenrufen und Einschätzen der inneren Familie kann bei weniger polarisierten inneren Systemen ohne die oben erwähnten Schritte erfolgen.

Das Selbst wird ermuntert, bezüglich fortwährender oder stiller Polarisierungen wachsam zu sein und fragt eventuell nach extremen Positionen.

Das Selbst lässt die polarisierten Teile paarweise vor die Gruppe treten und wird zu ihrem Therapeuten/ Mediator. Nachdem die Paare ihre Schwierigkeiten gelöst und Absprachen getroffen haben, bittet das Selbst die anderen Teile wie in einer Gruppen-Supervision um Feedback. Wenn die Teile entpolarisiert sind und die neuen Rollen übernehmen, muss das Selbst zusammen mit der Gruppe die neuen Rollen aufeinander abstimmen.

Wenn wichtige Entscheidungen anstehen, versammelt ab jetzt das Selbst die Teile zu einer inneren Sitzung, in der die Alternativen diskutiert werden, wobei das Selbst im Hintergrund bleibt, letztendlich aber entscheidet. Bei der Entscheidung muss sich das Selbst besonders um diejenigen Teile kümmern, die sich als Verlierer fühlen. Wenn ein Teil oder eine Gruppe von Teilen zu oft unterliegt, kann das innere Gleichgewicht ins Wanken geraten. Ähnlich wie bei anstehenden Entscheidungen kann das Selbst die innere Gruppe bei Krisen oder Aufgaben/Herausforderungen mobilisieren. Nach der Lagebeschreibung des Selbst erörtern die Teile ihre Aufgabenbereiche und erstellen einen Plan.

Der hier beschriebene Prozess in all seinen Möglichkeiten soll und kann zu „einer harmonischen inneren Familie führen, deren Mitglieder respektvoll miteinander arbeiten und planen und der Führung durch das Selbst vertrauen“ (ebd., 333). Wie schnell diese innere Harmonie erreicht werden kann, „hängt größtenteils davon ab, wie polarisiert und misstrauisch die inneren und äußeren Systeme der Person zu Beginn sind, und wie viel Selbst-Führung der Therapeut aufrechterhalten kann“ (ebd., 333).

3.2 "Das Innere Team" (SCHULZ VON THUN)

SCHULZ VON THUN, Jahrgang 1944, ist Professor am Fachbereich Psychologie der Universität Hamburg und lehrt dort die Schwerpunkte Beratung und Training. Seine psychologischen Wurzeln liegen in der Humanistischen Psychologie, seine Ausbilder und Ausbilderinnen waren unter anderen Ruth COHN, Anne-Marie und Reinhard TAUSCH.

Das Modell des ‚Inneren Teams‘ von Friedemann SCHULZ VON THUN (1998) ist eine Persönlichkeitstheorie, ein kommunikationspsychologisches Modell und eine (alltägliche Selbst-) Beratungsmethode. Es ist eine Möglichkeit der inneren Konfliktbearbeitung. Die Stimmigkeit einer Kommunikation hänge – so SCHULZ VON THUN – von der Übereinstimmung mit mir selbst und mit der Situation ab. Das Ideal einer guten (= ‚stimmigen‘) Kommunikation ist also die doppelte Übereinstimmung mit mir selbst und dem (systemisch geprägten) Gehalt der Situation. Hierin sieht SCHULZ VON THUN die Verknüpfung zweier Denkrichtungen, der Humanistischen und der systemischen.

SCHULZ VON THUN stellt die Frage „Wie kommuniziere, wie verhalte ich mich ‚richtig‘?“ (1998, 12) und möchte dem Leser mit dem Konzept des ‚Inneren Teams‘ eine ‚Anleitung zur Selbstbeantwortung‘ geben.

Fast beiläufig erwähnt SCHULZ VON THUN, dass hierbei „zwei Denkschulen [...] dabei miteinander zu verknüpfen und auszusöhnen sind: *das humanistische Denken* (mit dem Ideal der autonomen und sich verwirklichenden Persönlichkeit und *das systemische Denken* (mit der Erkenntnis, dass der Mensch nur als Teil eines Ganzen seine Identität gewinnt“ (ebd., 16 – Herv. im Original). Eben dies zu untersuchen ist TEIL dieser Arbeit.

In seiner Arbeit mit dem Inneren Team entwickelt er sechs ‚Lehren‘, die ich an dieser Stelle jedoch nur kurz und unkommentiert wiedergebe, da sie erstens implizit auch in den folgenden Kapiteln wieder zu finden sind und ich mich zweitens in dieser wissenschaftlichen Arbeit für die Überprüfung der genannten Thesen entschieden habe und nicht für das Herausstellen oder Kommentieren von ‚Lehren‘. Um dem Leser jedoch einen kleinen

Einblick in das Konzept des Inneren Teams zu geben, nun die sechs Lehren, die gleichzeitig die Struktur bzw. Gliederung des Buches „Miteinander Reden 3. Das ‚Innere Team‘ und situationsgerechte Kommunikation“ (SCHULZ VON THUN 1998) sind:

1. Die Lehre von der inneren Pluralität des Menschen
2. Die Lehre von der inneren Führung
3. Die Lehre vom ‚inneren Konfliktmanagement‘
4. Die Lehre vom Aufbau der Persönlichkeit
5. Die Lehre von der Variation innerer Aufstellungen
6. Die Lehre vom Gehalt einer Situation

ebd., 18f

Die fünf Phasen bis zur Inneren Teambildung:

SCHULZ VON THUN schlägt für die Konfliktbearbeitung fünf Phasen vor.

Die Vorgehensweise bei der inneren Konfliktbearbeitung ist derjenigen bei der Klärungshilfe realer Teams verblüffend ähnlich (THOMANN 1998; REDLICH 1997). In einer Hinsicht allerdings hat es der Klärungshelfer realer Teams leichter: Die am Konflikt Beteiligten sitzen bereits leibhaftig vor ihm. Hingegen sind die inneren Kontrahenten im Seelenleben eines Menschen zunächst oft schwer zu identifizieren, weil sie in die wildwüchsige Vielfalt der inneren Regungen, Gefühle, Gedanken und Körperempfindungen eingelagert sind und wie in einem Vexierbild erst noch gesucht und entdeckt werden müssen.

SCHULZ VON THUN 1998, 147

Die fünf Phasen:

1. Identifikation zweier Kontrahenten

Wer ist am Inneren Dialog beteiligt?

In der ersten Phase wird das Problem, der ‚ursprüngliche Klumpatsch‘ aufgelöst und in ‚zwei antagonistische Energieträger‘ differenziert.

2. Monologische Selbstoffenbarung der Gegenspieler

Was haben sie zu sagen, wofür stehen sie?

In der zweiten Phase wird – am besten auf zwei verschiedenen Stühlen – sich jeweils in die zwei Kontrahenten ‚hineinversetzt‘ und sich alles aus

eben deren Perspektive ‚von der Seele geredet‘. Nun sollen dem Protagonisten und Antagonisten Namen gegeben werden.

3. Dialog: Sich auseinandersetzen und aneinander geraten

Nun treten die beiden Kontrahenten in ein Zwiegespräch. Hat einer der beiden Inneren Teammitglieder in der zweiten Phase einen eher negativ besetztes Image und dementsprechend einen ‚negativen‘ Namen, dann sollte dieser nun positiv umgedeutet werden (vgl. Kapitel 10.1.6).

4. Versöhnung und teilweise Akzeptierung

„Nachdem die beiden, die Zielstrebige und die Gelassene, sich deutlich ‚auseinandergesetzt‘ haben und dabei auch heftig ‚aneinander geraten‘ sind, ist irgendwann vielleicht/hoffentlich der Zeitpunkt gekommen, wo sie die gegenseitige Verachtung und Erbitterung überwinden können und einander als wichtige und vollwertige Ergänzungspartner anerkennen können (SCHULZ VON THUN 1998, 151). Nach der Polarisierung in der dritten Phase ist die vierte Phase geprägt durch eine dialogische ‚Depolarisierung‘. Ziel ist es, von beiden Kontrahenten die Botschaft zu erhalten „Ich bin o.k. – Du bist o.k.“ (vgl. HARRIS 2002).

5. Teambildung durch das Oberhaupt

Das Oberhaupt, das Selbst, leitet nun die Teamkonferenz und macht mit den nun kooperativen Teammitgliedern Vereinbarungen zur konstruktiven Lösung des Problems aus.

vgl. SCHULZ VON THUN 1998, 148ff

3.3 „Die Konferenz mit der Inneren Firma“ (MÜCKE)

MÜCKE¹⁵ sieht in der „Konferenz mit der Inneren Firma“ (1998) sowohl eine Möglichkeit der Intervention, also dem Nutzen als Methode, als auch eine Grundlage einer systemisch-konstruktivistischen Persönlichkeitstheorie.

Er bezieht sich mit seinem Modell auf die schon existierenden, und hier erwähnten Modelle von Gunther SCHMIDT, Wolfgang LENK und Monika SCHIMPF, bei denen er auch jeweils Weiterbildungen besucht hat, und dem von Wolfgang SCHWARTZ.

Die entscheidende Wurzel dieses Vorgehens sieht MÜCKE in der Dissoziation eines Teiles der Persönlichkeit bei ERICKSON (ERICKSON/ROSSI 1993), denn schon allein die Dissoziation ermöglicht eine Vergrößerung der bewussten Kontrolle über die „Triebkräfte, Bedürfnisse, Sehnsüchte, Impulse und Wünsche“ und ist damit eine „sehr effektive therapeutische Methode“ (MÜCKE 1998, 293). MÜCKE schreibt: „Indem Sie Ihre Triebkräfte oder Bedürfnisse nicht mehr mit Ihrer Gesamtpersönlichkeit gleichsetzen, sondern mit einem Aspekt Ihrer Persönlichkeit, werden Sie der Vielgestaltigkeit Ihres einzigartigen Wesens weit gerechter“ (ebd.). Statt ‚Ich geb’ dem Jungen gleich eine Ohrfeige’ ‚Ich habe ...’ bzw. ‚Eine Seite von mir hat den Impuls, dem Jungen eine Ohrfeige zu geben’. Die Bewusstheit über unterschiedliche Bedürfnisse lässt erst mehrere Handlungsmöglichkeiten zu. Und nur wer gedanklich Reaktionsalternativen (er-)findet, fühlt sich frei und nicht determiniert, fremdbestimmt oder ohnmächtig. Wenn man dagegen als Gesamtpersönlichkeit den Drang verspüre, dem Jungen eine Ohrfeige zu geben, dann gebe es nach MÜCKE aus ‚formallogischen Gesichtspunkten’ keine Möglichkeit, anders zu reagieren. Es gibt dann nur dieses eine Bedürfnis und diese eine Verhaltensweise. Bei diesem Gedanken verweist MÜCKE auf SCHMIDT: Immer wenn ich in einer Situation ein ungutes Gefühl, also ein Problem habe, dann muss es mindestens zwei Aspekte geben: nämlich, die Seite, die „zu dem proble-

¹⁵ Klaus MÜCKE arbeitet in freier Praxis als psychologischer Psychotherapeut und Supervisor. Er ist Fortbildner für systemische und systemisch-hypnotherapeutische Beratungs- und Psychothera-

matischen Erleben oder Verhalten drängt“ (ebd.) – sonst hätte ich mich nicht genau so gefühlt oder verhalten – und die andere Seite, die eben ein ungutes Gefühl hat, die ‚leidet‘ und sich eine Veränderung wünscht (vgl. MÜCKE 1998, 293).

Die Kommunikation von Persönlichkeitsanteilen beschreibt MÜCKE als „Gespräch mit Patner/inne/n (...), die zu unterschiedlichen Hierarchieebenen gehören“ (ebd., 292). In der Metapher einer Firma sieht er diese Hierarchie am Besten. Die Gesamtpersönlichkeit ist das ‚Universum‘ der unterschiedlichen inneren Strömungen.

Für die therapeutische Arbeit gliedert MÜCKE seine ‚Konferenz mit der Inneren Firma‘ in acht Phasen bzw. (Arbeits-)Punkte:

1. Identifizieren der Seiten (Persönlichkeitsaspekte)
2. Externalisieren der Persönlichkeitsaspekte im Raum
z.B.: „Angenommen, diese Seiten Ihrer Persönlichkeit wären nicht in Ihnen, sondern außerhalb von Ihnen in diesem Raum, wo würden Sie diese am ehesten lokalisieren? In welcher Entfernung wären sie? Wie würden sie aussehen? Welche Gestalt und welches Geschlecht hätten sie?“ (ebd., 294)
3. Einführen des Präsidenten/der Präsidentin (Chef/in, Gesprächsleiter/in etc.)
z.B.: „Natürlich fehlen jetzt noch Sie als Gesamtpersönlichkeit; denn Sie sind viel mehr als die von Ihnen beschriebenen Persönlichkeitsanteile. Sie sind der/die Chef/in in Ihrer Firma mit den von Ihnen beschriebenen Persönlichkeitsanteilen als Mitarbeiter/innen und Ratgeber/innen. Sie können den Gesprächsverlauf entscheidend beeinflussen und für die nötige Kooperation zwischen den Teilen und Ihnen sorgen“ (ebd., 294)
4. Anbieten der Wirklichkeitskonstruktion eines kooperativen Persönlichkeitsmodells

Wenn alle Persönlichkeitsaspekte miteinander und mit ihrem Chef/ihrer Chefin gut kooperieren, dann profitieren sie von ihrer Unterschiedlichkeit und erkennen ihre wechselseitige Angewiesenheit. Die Therapeutin/Beraterin regt eine wertschätzende, allparteiliche Kommunikation an, bei der dieselben Prinzipien wie bei einer Familienberatung gelten.

5. Anregen einer Kommunikation zwischen den Aspekten und Anregen der Wertschätzung durch den Chef/die Chefin
6. Persönlichkeitsaspekte kommen ihrer „eigentlichen Aufgabe“ nach und sind für die Problemlösung kooperierende Ratgeber des Chefs/der Chefin
7. Konferenz beenden, Chef/in anregen, sich bei Teilnehmern zu bedanken und ein neues Treffen zu vereinbaren
8. Gegenstände suchen, die Symbole/Repräsentanten der Persönlichkeitsanteile sind (vgl. MÜCKE 1998, 293ff) Der Kunde/die Kundin kann dann jederzeit eine ‚Konferenz mit der Inneren Firma‘ einberufen.

(vgl. MÜCKE 1998, 293-295)

Durch die Tatsache, dass die Persönlichkeitsaspekte je nach Person und sogar je nach Situation/je nach Problem unterschiedlich sind, gibt es auch unendlich viele Persönlichkeitsmodelle; bzw. es gibt eine Persönlichkeitstheorie, die aber ein „extrem flexibles systemisches Konstrukt“ (ebd., 296) ist. MÜCKE spricht deswegen von einer „**systemisch-konstruktivistischen Persönlichkeitstheorie**, (...) die unmittelbar praktisch nutzbar ist und den Vorteil hat, ressourcen- und kompetenzorientiert zu sein“ (ebd. – Hervorhebung im Original).

An dieser Stelle möchte ich ein Beispiel von MÜCKE in leicht abgewandelter und verkürzter Fassung wiedergeben:

Der sedierte Verstand

Eine 31-jährige Frau, hier Frau Herbst genannt, suchte mich auf, weil ihr Verstand – wie sie sagte – manchmal aussetze. In der Regel passiere das in Situationen, in denen sie wütend auf ihren Sohn ist. Wenn sie sich ärgere, trinke sie auch nachmit-

tags schon Alkohol und beginne dann, ihren Sohn hemmungslos zu beschimpfen. Sie habe darüber aber keine Kontrolle. Nachdem ich dies gehört hatte, bot ich ihr eine ‚Innere Familienkonferenz‘ an. Während in der aktuellen Gesprächssituation der Ärger im hintersten Winkel des Raumes kaum wahrnehmbar war, kam es zu einer Koalition zwischen Frau Herbst und ihrer Vernunftseite. In Situationen, in denen sie sich ärgerte, ergab sich das Bild einer Koalition zwischen dem Ärger und Frau Herbst, wobei dann der Ärger zu Frau Herbst sagt: „Los, wir holen uns zusätzliche Verstärkung durch den Alkohol und betäuben damit die Vernunftseite, dann sind wir schon zu dritt.“ Wenn Frau Herbst diesem Drängen nachgab, setzte folgerichtig ihr Verstand aus (der lag nämlich alkoholbenebelt in der Ecke). Am nächsten Morgen käme dieser (zusammen mit dem schlechten Gewissen) umso hartnäckiger wieder in ihr Bewusstsein. Mit Hilfe wertschätzenden Kommunikationsangeboten erklärten sich die beiden Seiten schließlich bereit, mit Frau Herbst zu kooperieren und fungierten nun als Ratgeber. Schließlich wurden ja beide Seiten gebraucht und hatten ihre Berechtigung: Der Ärger als Hinweis für Frau Herbsts eigene Wünsche und die Vernunft, um mit diesen Wünschen auf eine für Frau Herbst annehmbare Art umzugehen. Nach dieser „Inneren Familienkonferenz“ bot ich Frau Herbst an, sich im Spielwarengeschäft zwei kleine Figuren zu kaufen, von denen eine ihre Vernunftseite, die andere ihren Ärger symbolisieren sollte. In den Situationen, in denen sie sich über ihren Sohn ärgert, sollte sie dann diese beiden Figuren als Erinnerungshilfen nehmen und mit ihnen in die Beratung gehen.

In der nächsten Sitzung etwa sechs Wochen später berichtete mir Frau Herbst, dass sie es geschafft habe, ihren Ärger zu kontrollieren und es ihr selber mit dieser Lösung gut gehe.

vgl. ebd., 300f

Abschließend möchte ich kurz auf den theoretischen Hintergrund ‚dieser‘ AID eingehen. MÜCKE ist systemischer Therapeut und bezieht sich direkt oder indirekt in erster Linie auf die systemisch-konstruktivistische Theorie. Die entscheidende Wurzel dieses Vorgehens, aber auch des systemischen Denkens überhaupt sieht MÜCKE bei ERICKSON, den er auch als den „eigentlichen Gründervater systemischen Denkens in der Psychotherapie“ ansieht (ebd., 18).

So sind zwei der vier von ihm genannten und ihn inspirierenden Ansätze der ‚Kommunikation von Persönlichkeitsanteilen‘ in Milton-ERICKSON-Instituten entstanden.¹⁶

¹⁶ von LENK in Berlin und von SCHMIDT in Heidelberg.

Sein Modell ist stark angelehnt an die ‚Innere Familienkonferenz‘ (von SCHMIDT), wobei nicht ganz ersichtlich wird, ob er diesen Terminus nicht auch als übergeordneten benutzt. Entgegen seiner Überschrift („Konferenz mit der Inneren Firma als Grundlage einer systemisch-konstruktivistischen Persönlichkeitstheorie“) benutzt er in den Ausführungen und Beispielen den Terminus ‚Konferenz mit der Inneren Firma‘ nicht mehr. Hier wählt er immer den Begriff der ‚Inneren Familienkonferenz‘.

Unabhängig von der Begrifflichkeiten der einzelnen AID wird im folgendem Zitat deutlich, wie MÜCKE die Kombination von systemischem und Humanistischem Ansatz in einem solchen Konzept einschätzt: „Diese Form der Arbeit mit einem **individuellen psychischen System** gehört zu den **effektivsten** therapeutischen Interventionen, die mir bekannt sind. Sie ist nahezu universell einsetzbar“ (ebd., 296 – Hervorhebungen D.R.). Auch wenn MÜCKE diese Überschneidung bzw. Anleihe aus der Humanistischen Therapie nicht explizit erwähnt, ist sein ‚Acht-Punkte-Modell‘ doch wenig systemisch. Lediglich unter Punkt vier postuliert er für die Kommunikation der Persönlichkeitsanteile (und der Gesamtpersönlichkeit) „dieselben Prinzipien wie bei einer Familienberatung“ (ebd., 295), womit er unmissverständlich systemische Prinzipien meint.

Gerade der Aspekt der Möglichkeiten der Kommunikation von Persönlichkeitsanteilen wird nicht weiter erläutert oder beschrieben. Auch in all seinen Beispielen geht er nicht weiter darauf ein.

4. AID: Ein umfassendes Konzept als Beitrag zur Kommunikations- und Konfliktforschung

In diesem Kapitel werde ich sechs Möglichkeiten von systemischen Analysen Innerer Dialoge nennen. Sie sind Beispiele und enthalten keinerlei festgelegte Regeln oder Kriterien.

Das Konzept der Analysen Innerer Dialoge ist nur ein Rahmen, den jeder Anwender nach seiner Persönlichkeit bzw. nach seinen Persönlichkeitsanteilen ausfüllen, prägen oder auch verändern kann und sollte.

Ich nenne die AID im doppelten Wortsinn ‚Selbst‘-Analyse, da sie erstens das ‚Selbst‘, also die Gesamtperson analysieren, in Einzelbestandteile unterteilen, und zweitens auch selbstständige Eigen-Analysen, also Reflexionen ohne äußere, professionelle Hilfe sein können. Der Begriff des ‚Selbst‘ ist nicht zwingend im Sinne einer höheren Instanz wie zum Beispiel bei SCHWARTZ (1997) gemeint, sondern bleibt bewusst undefiniert, so dass jeder sein individuelles Bild, seine Vorstellung und seine Konstruktion der Persönlichkeit beibehalten kann. Die Konzepte dienen also lediglich als Vorschläge bzw. Anregung. Letztlich entscheidend für alle eigenen Entwürfe von systemischen Analysen Innerer Dialoge ist deren Handhabung nach den grundlegenden Annahmen und Haltungen der Analysen Innerer Dialoge (siehe VIERTER TEIL). Das Ziel der hier konzipierten Selbstanalyse-Konzepte ist demnach in erster Linie die Klärung Innerer Machtkämpfe, also die Aufdeckung verborgener, Innerer Gegenspieler, deren Interessen und der Möglichkeit, diesen gerecht zu werden. Die sich daraus ergebenden Handlungsmöglichkeiten sind auch Teil des Konzeptes, erster Schritt und Hauptaspekt ist aber die Analyse. Meines Erachtens kann keine eigenständige Reflexion, keine Selbsthilfe ohne Analyse auskommen¹⁷. Das Konzept kann je nach Person und Situation weiter vereinfacht werden, so

¹⁷ Das trifft bei Situationen mit einem Gegenüber, einem äußeren Helfer, wie zum Beispiel bei therapeutischen und beraterischen Situationen, auch zu. Jedoch können Interventionen durchaus ohne *bewusste* Analyse des Therapeuten/ Beraters erfolgreich sein.

dass es einmal ‚verinnerlicht‘, spontan und in schwierigen (Konflikt-) Situationen direkt angewendet werden kann.

Das eigene Innere Dilemma direkt mitzuteilen, setzt allerdings die Fähigkeit voraus, sich innerhalb einer schwierigen Situation von sich selbst zu distanzieren. Ebendieser Schritt, in schwierigen, emotionalen und konfliktreichen Situationen aus ihnen – bzw. aus sich selbst – herauszutreten und sie – bzw. sich selbst – zu betrachten, zu analysieren ist ein sehr schwieriger. Hierbei kann es eine Hilfe sein, sich einen bestimmten Anker (vgl. NLP – zum Beispiel MOHL 1996) zu suchen, an dem ich mein Inneres Dilemma erkenne (zum Beispiel andere Stimmlage, transpirieren, Kopfschmerzen), um immer dann eine Analyse der Persönlichkeitsanteile zu beginnen. Gelingt mir diese ‚Selbst‘-Distanz selten¹⁸, ist es trotzdem sinnvoll, in einer ruhigen, späteren Situation den Inneren Machtkampf aufzuschlüsseln. Hierdurch kann man – retrospektiv mit zugleich präventiver Absicht – Innere Antagonisten und Protagonisten kennen lernen.

In Anlehnung an das Modell des Inneren Teams und auch in Anlehnung an die therapeutischen Konzepte werde ich ein strukturiertes Selbstanalyse-Konzept, zur selbstständigen Konfliktlösung entwerfen. Ich nenne es Selbstanalyse-Konzept, da es ohne äußere, professionelle Hilfe als Reflexions-Konzept angewendet werden kann. Der Begriff des ‚Selbst‘ ist nicht zwingend im Sinne einer höheren Instanz wie zum Beispiel bei SCHWARTZ gemeint (vgl. 3.1), sondern bleibt bewusst undefiniert, so dass die Anwenderin ihr individuelles Bild, ihre Vorstellung und so ihre Konstruktion ihrer Persönlichkeit beibehalten kann. Das Konzept ist trotz seiner engen Struktur in seiner Ausführung sehr unvorgegeben, so dass der Inhalt des vorgeschlagenen Rahmens von der Anwenderin frei und selbst gestaltet werden kann. Das hier konzipierte Selbstanalyse-Konzept dient in erster Linie zur Klärung des Inneren Machtkampfes, also zur Klärung verborgener Innerer Gegenspieler, deren Interessen und der Möglichkeit, diesen gerecht zu werden. Die sich daraus ergebenden Hand-

¹⁸ Das liegt dann darin, dass man Spätmelder in seinem Inneren Team hat, die sich oft erst ‚zu spät‘, also im Nachhinein zu Wort melden.

lungsmöglichkeiten sind dann nur indirekt Teil des Konzeptes. Die Analyse ist hier Hauptaspekt und meines Erachtens bei jeder Selbsthilfe gleichzeitig Voraussetzung.

Das Konzept ist sehr vereinfacht, so dass es einmal ‚verinnerlicht‘, spontan und unter Umständen sehr schnell – manchmal vielleicht schon direkt in schwierigen (Konflikt-)Situationen – angewendet werden kann. In manchen Situationen habe ich diesen Inneren Prozess des Selbstanalyse-Konzeptes offen gelegt; also meinem Gegenüber zumindest teilweise mein Inneres Dilemma, meinen Inneren Machtkampf offenbart (vgl. SCHULZ VON THUN 1981, 99ff: Die Selbstoffenbarungsseite). Dies hatte in allen Fällen einen Umbruch der Atmosphäre zur Folge. Die Gespräche veränderten sich von jetzt auf gleich von einer Stimmung des ‚Gegeneinander‘ in eine ruhigere, entspanntere Stimmung eines ‚Lösungssuchens‘. Mein Inneres Dilemma mitzuteilen setzt aber schon die Fähigkeit des Reflektierens, des Distanz-Nehmens zu sich selbst voraus. Genau dieser Schritt, nämlich in der schwierigen, konfliktreichen Situation aus ihr herauszutreten und sie bzw. sich selbst zu betrachten, zu analysieren, ist aber ein sehr schwieriger. Gelingt mir das selten – Ich habe Spätmelder in meinem Team, die sich oft erst ‚zu spät‘ zu Wort melden –, ist es immer noch sinnvoll, im Nachhinein den Inneren Machtkampf aufzuschlüsseln, um sozusagen präventiv meine Inneren Antagonisten und Protagonisten kennen zu lernen.

Auch an dieser Stelle möchte ich Folgendes betonen: Ich sehe den größeren Vorteil des Konzeptes der AID in seiner Eigenschaft als ‚Einstellung‘ und nicht als ‚Methode‘. Wer die Tatsache der Inneren Dialoge und deren ‚Analysierbarkeit‘ erkannt hat bzw. anerkennt, wird in vielen schwierigen Situationen keine der genannten Methoden Schritt für Schritt ‚durchführen‘. Und doch sind sie von großer Bedeutung zur Verdeutlichung als auch für den Prozess der Internalisierung eben dieser ‚Einstellung‘.

Die ‚Innere Mediation‘ ist etwas ausführlicher und damit detaillierter als das ‚Innere Verhandeln‘, das in starker Anlehnung an ein Konzept der äußeren

Konfliktlösung orientiert ist, dargestellt. Die folgende Analyse Innerer Dialoge ist kurz.

4.1 Kurz-Analyse Innerer Dialoge

Die kürzeste und damit einfachste und damit wohl häufigste Analyse Innerer Dialoge nenne ich Kurz-AID, kleine ‚Auto-Analyse‘¹⁹ oder kleine ‚Innere Inspektion‘.

Sie besteht aus drei Fragen, die in schwierigen Situationen schnell und effektiv zu größerer Zufriedenheit führen:

Was wäre oder was ist meine spontane Reaktion?

Welche Persönlichkeitsaspekte melden sich (als Opposition) zu Wort? und

Wie kann ich allen gerecht werden?

Die letzte der Fragen erscheint auf den ersten Blick oft als ‚nicht beantwortbar‘ oder unlösbar. Es hat sich allerdings herausgestellt, dass erstens durch die Spontaneität der Situation (einer kleinen ‚Auto-Analyse‘) sehr phantasievolle und effektive Lösungen geweckt oder erfunden werden konnten und zweitens die Selbst-Offenbarung, ein Inneres Dilemma zu haben, schwierige und konfliktreiche Situationen schon ‚im Keim‘ zu kooperativen und angenehmeren Situationen ummünzen, verändern konnte.

¹⁹ autos (griech.): selbst

4.2 „Inneres Verhandeln“ in Anlehnung an das Harvard-Konzept

Eine vernünftige Übereinkunft
kann man folgendermaßen definieren:
die legitimen Interessen jeder Seite
werden in höchstmöglichem Maße erfüllt;
eine gerechte Lösung bei Interessenskonflikten;
sie ist von Dauer und stellt Beteiligten
auch die Interessen der Allgemeinheit in Rechnung.

FISHER/URY/PATTON

Dieses Kapitel ist in starker Anlehnung an ‚Das Harvard-Konzept‘ (FISHER/URY/ PATTON 1998) mit seiner Methode des sachbezogenen Verhandeln geschrieben.

Verhandeln ist „eine wechselseitige Kommunikation mit dem Ziel, eine Übereinkunft zu erreichen, wenn man mit der anderen Seite sowohl gemeinsame als auch gegensätzliche Interessen hat“ (ebd., 15). Verhandeln ist eine Grundform der Kommunikation. Wann immer verschiedene Interessen auftreten, wird verhandelt. Oft werden innerhalb einer Kommunikation die Interessen aber nicht offen geäußert. Interessen für sich zu behalten, kann auch das Ergebnis der intrapersonalen Verhandlung von verschiedenen Persönlichkeitsanteilen ein- und derselben Person sein. Sieger dieses Inneren Machtkampfes ist oft eine Fraktion von Teilen, die es anderen Menschen recht machen will, die das Motto vertritt ‚Der Klügere gibt nach‘ oder eine Fraktion, welche die Bedürfnisse und Interessen anderer Menschen als bedeutender oder wichtiger einschätzt als die eigenen.

In der Erziehung von Kindern gilt es jedoch vielerorts als eine Schwäche des Erwachsenen, sich auf eine Verhandlung mit Kindern einzulassen. So habe ich zum Beispiel als Erzieher in der Kinder- und Jugendpsychiatrie das ungeschriebene Gesetz kennen gelernt, dass Erwachsene mit Kindern nicht verhandeln. Hier scheinen die Interessen der Erwachsenen per se

gewichtiger zu sein. Verhandeln ist also Teil einer jeden *gleichberechtigten* Beziehung – und damit aber auch der intrapersonalen Kommunikation. Bedeutsam für die intrapersonale Verhandlung ist die Tatsache, dass sich die Persönlichkeitsanteile in irgendeiner Form einigen *müssen*, da ich als Person immer in irgendeiner Form reagieren muss, mich nicht nicht verhalten kann (vgl. WATZLAWICK/BEAVIN/JACKSON 2000, MÜCKE 1998, 143).

Im Folgenden werde ich die Methode des sachbezogenen Verhandeln, die im „Harvard Negotiation Project“ (Erstveröffentlichung 1981) entwickelt wurde, übertragen auf eine systemische Analyse Innerer Dialoge, auf ein intrapersonales, interessenbezogenes Verhandeln oder kurz: auf das Innere Verhandeln:

Für das Innere Verhandeln sind vier Bedingungen notwendig, an die sich die Teilpersönlichkeiten halten – und notfalls im Verlauf der Verhandlung immer wieder erinnert werden müssen:

1. Die beteiligten Persönlichkeitsteile müssen ‚sich selbst‘ (mit ihrem Bedürfnis) und das Problem (an sich) voneinander trennen können.
2. Wichtig sind immer nur Interessen/Bedürfnisse, nie Positionen.
3. Es werden immer mehrere Lösungsvorschläge entwickelt, und zwar nur solche, die für alle Persönlichkeitsaspekte Vorteile bringen.
4. Alle beteiligten Teilpersönlichkeiten müssen sich auf neutrale Kriterien einigen, an denen das Verhandlungsergebnis gemessen werden kann.

(vgl. FISHER/URY PATTON 1998)

Diese *Bedingungen* des Inneren Verhandeln sind gleichzeitig deren *Abfolge*:

Nach einer Dissoziation und Personifikation der beteiligten Persönlichkeitsanteile (1. Schritt) werden während des Inneren Dialoges die unter-

schiedlichen Verhandlungsvorstellungen sowie Ärger, Wut, Pessimismus, Kommunikationsschwierigkeiten, Vorurteile bzw. Unterstellungen soweit möglich erkannt und angesprochen. Es wird auch in der Inneren Verhandlung explizit gesagt, dass alle Beteiligten versuchen sollten, Probleme und Teile getrennt voneinander zu betrachten (2. Schritt). In einem dritten Schritt versuchen alle beteiligten Teile die Interessen der anderen zu verstehen (3. Schritt). Jeder verhandelnde Persönlichkeitsteil hat immer mindestens zwei Interessen: Das eine bezieht sich auf den Verhandlungsgegenstand bzw. die aktuelle Situation und Entscheidung und das zweite Interesse ist die Beziehung. „Je mehr Aufmerksamkeit man den Positionen widmet, um so weniger dringt man zu den dahinterliegenden Problemen der Parteien (Fraktionen, Anm. D.R.) vor“ (ebd. 23). Erst wenn alle Interessen geäußert und auch von allen verstanden und nachvollzogen werden konnten, sollten gemeinsam Wahlmöglichkeiten entwickelt werden (4. Schritt). Diese Wahlmöglichkeiten müssen die gegensätzlichen Interessen versöhnen und für alle Beteiligten vorteilhaft sein. Im Anschluss an eine vernünftige Übereinkunft werden (5. Schritt) objektive Beurteilungskriterien entworfen, die unabhängig vom bloßen Willen und abhängig von klaren und nachprüfbareren Absprachen sind.

Dieser Ablauf im Sinne des Harvard-Konzeptes kann als eigenständige Analyse Innerer Dialoge oder auch als eine Vorgehensweise innerhalb einer ausführlicheren Analyse Innerer Dialoge angewendet werden.

Ogleich ich das Thema der situationsbezogenen Anwendung des Konzeptes der Analysen Innerer Dialoge hierdurch nur anreißen konnte, hoffe ich, dem Leser anhand meiner Beispiele die Vielfalt der Möglichkeiten bewusst gemacht und hierdurch gleichzeitig seine Neugier geweckt zu haben bezüglich einer Erfindung seiner individuellen Art und Weise der Analyse Innerer Dialoge.

Denn aus meiner Erfahrung heraus weiß ich, dass es weder sinnvoll noch wahrscheinlich ist, dass die genannten Ideen ‚als Ganzes‘ übernommen werden.

4.3 Die AID als ‚Innere Mediation‘

Mediation ist ein Konzept der Konfliktlösung, das in den 60er und 70er Jahren in den USA entwickelt worden ist (vgl. PROKSCH 1988). Wörtlich übersetzt heißt Mediation Vermittlung. Es ist ein außergerichtliches, informelles Verfahren, bei dem alle Konfliktbeteiligten mit Hilfe eines unparteiischen Vermittlers freiwillig, selbstbestimmt und konsensorientiert eine einvernehmliche Lösung suchen und konkrete, überprüfbare Vereinbarungen treffen.

Die Mediatoren haben keinerlei Entscheidungskompetenz (wie Richter, Schlichter oder Schiedsleute), sondern schaffen ‚lediglich‘ die Voraussetzungen für einen Klärungsprozess. Die Mediation „kann selbst dann gelingen, wenn die Konfliktparteien in einer offenkundigen Sackgasse stecken und alleine nicht mehr weiterkommen bzw. gar nicht mehr miteinander reden“ (BESEMER 1997, 14). Die Mediatoren fordern die Konfliktparteien nacheinander auf, ihre Anliegen vorzutragen und lassen sie ihre Gefühle ausdrücken. Sie helfen den Beteiligten, ihre eigentlichen, dahinter stehenden Interessen herauszufinden. Schrittweise wird eine direkte Verbindung zwischen den Streitenden wieder hergestellt. Die einzelnen Parteien erfahren durch die Mediation, welches die Ärgernisse, Schwierigkeiten, Gefühle und Interessen der anderen Seite sind. Im geschützten Raum und mit unparteiischer Hilfe können sie Verständnis, Mitgefühl und im besten Falle auch neues Vertrauen zueinander entwickeln. Im schlechteren Falle kann auch aufgrund eines nüchternen Pragmatismus schließlich gemeinsam an einer Lösung ihrer Probleme gearbeitet werden.

Ziel einer Mediation ist immer eine Win-win-Situation, also eine für beide bzw. alle Seiten Gewinn/ Vorteil bringende Lösung.

Im Folgenden werde ich die Mediation und ihre Techniken als Innere Konfliktbearbeitung beschreiben; nur an manchen Stellen weise ich explizit darauf hin, dass meines Erachtens ebenso die äußere Mediation von AID profitieren kann. Gerade bei polarisierten Standpunkten verschiedener

Konfliktparteien ist ein Verweis bzw. Hinweis auf möglicherweise ebenso polarisierte Persönlichkeitsanteile, Stimmen bzw. Bedürfnisse im Innerpsychischen hilfreich und kann versöhnlich wirken auf den äußeren Konflikt.

Die Mediation als ein Konzept der Inneren Konfliktlösung kann ohne äußere Hilfe, also sozusagen in Eigenregie oder mit Unterstützung eines Helfers, eines Therapeuten, Pädagogen, Freundes stattfinden, der die AID des anderen anleitet, begleitet oder ihr nur beiwohnt und anschließend ein konstruktives Feedback gibt. Pädagogen können nach einer Einführung in die Idee, die Prinzipien und die Techniken der Inneren Mediation Kindern und Jugendlichen ein Helfer in Konflikten sein.

Man selbst oder der Helfer sorgen für eine ungestörte und angenehme Atmosphäre, in der mit Stühlen, mit Papier und Stiften oder mit Symbolen wie Puppen, Geldmünzen oder anderen Gegenständen die Möglichkeit geschaffen wird, die unterschiedlichen Persönlichkeiten, Teile, Schauspieler, Stimmen, Familienmitglieder, Puppen oder andere Hilfsmittel Repräsentanten eines Persönlichkeitsaspektes der betreffenden Person werden können, im Raum unterschiedlich zu lokalisieren und visualisieren. Während der Dissoziation mit einem Anteil sollte dann immer auch ein Platz- und Körperhaltungswechsel stattfinden. Verschiedene Stühle oder andere Sitzgelegenheiten erleichtern die Dissoziation erheblich. Die Rolle der unparteiischen, von allen akzeptierte dritte Person übernimmt das Selbst (oder synonym die ‚Gesamtperson‘, der ‚Chef der Firma‘ oder der ‚Regisseur‘). Es vermittelt in einem Streitfall und verhilft so zu einer einvernehmlichen, konstruktiven Lösung, mit der alle beteiligten Persönlichkeitsanteile einverstanden und zufrieden sind.

Bei einer intrapersonalen Mediation versucht der Mediator den Beteiligten Ruhe und Sicherheit zu geben, indem er mit einer ausführlichen Erklärung des Vorgehens beginnt (vgl. HAYNES et al. 1993, 50f). Bei einer Inneren Konfliktlösung sollte der Mediator, also das Selbst, ähnlich vorgehen, indem es sich die nun folgenden Schritte (das Vorgehen) vergegenwärtigt:

In einem ersten Schritt eruiert der Innere Mediator das genaue, konkrete Konfliktthema, indem er den hauptleidenden Teil diesbezüglich befragt. An dieser Stelle können sich eventuell schon weitere ‚anklagende‘ und ‚leidende‘ Teile melden, die dann gemeinsam die Problemsituation möglichst eng eingrenzen sollten. Als Zweites sollten zum Beispiel in Form eines Brainstormings möglichst viele andere am Konflikt beteiligten Persönlichkeitsanteile ausfindig gemacht werden. „Dieser sequentiell parallele Kontakt des Mediators zu jedem der Partner (Teile, Anm. D.R.) lässt den einen jeweils den anderen seit langem wieder zunehmend ‚normaler und ruhiger, nach einiger Zeit auch weniger ‚betoniert‘, differenzierter und reflexiver erscheinen“ (LINSEHOFF 2004, 61). Das Selbst sollte sich bei dieser Suche nicht mit einem Gegenspieler zufrieden geben. Die einzelnen Konfliktparteien können später in zwei Lager unterteilt werden, das Problem sollte aber nicht auf lediglich zwei Beteiligte, auf zwei Standpunkte reduziert werden. Meines Erachtens sollte auch in äußeren Konflikten mit lediglich zwei Streitparteien (der Regelfall!) der Mediator die einzelnen, unterschiedlichen Interessen der Beteiligten als mehr oder weniger ‚eigenständig‘ ansehen, so dass von vornherein einer Polarisierung zwischen zwei Seiten, zwei Meinungen entgegengewirkt wird.

Sobald eine Innere Stimme geäußert wird, muss sie symbolisch ‚festgehalten‘ werden. Gleichzeitig wird sie getauft, d.h. sie bekommt einen ‚schönen‘ Namen. Denn mit großer Wahrscheinlichkeit haben einige der erkannten und spontan genannten Teile negative Namen, Bezeichnungen oder Zuschreibungen erhalten. Diese können sehr aufschlussreich sein und weisen darauf hin, dass es sich hier um ungeliebte und vorverurteilte Teile (im Vokabular SCHWARTZ‘ ‚Verbannte‘) handelt, die im Verlauf der Mediation eines besonderen Schutzes durch den Mediator bedürfen. Diese Teile müssen unbedingt umbenannt, positiv konnotiert werden. Oft ist dies schwierig. Jenen Teilen etwas Positives abzugewinnen, in ihnen eine ‚Funktion‘, einen Vorteil zu erkennen, bedarf dann viel Zeit, Energie und Überwindung. Hier sollte das Selbst sehr achtsam sein und vor allem Ironie und Zynismus unterbinden. Gelingt diese Umbenennung nämlich nicht, kommt es einem unfairen und von dem Mediator absolut parteiischen und damit unmöglichen Mediationsverfahren gleich, das nicht weiter

geführt werden braucht. Erscheint dieser Schritt dem Selbst als unmöglich, sollte es sich Hilfe holen.

Nach der Identifikation und Benennung der beteiligten Persönlichkeitsanteile müssen diese noch um deren Bereitschaft der Teilnahme befragt werden. Dieser Schritt sollte – auch wenn er für die Innere Mediation vielleicht auf den ersten Blick problemlos scheint – sehr ernst genommen werden, da einzelne Persönlichkeitsteile auch starkes Interesse daran haben könnten, die Mediation scheitern zu lassen. In der IFS-Therapie bei SCHWARZ wurde hierauf – auf die Manager – immer wieder eindringlich hingewiesen (vgl. Kapitel 4). Auch in einer äußeren Konfliktbearbeitung könnte ein Identifizieren und Befragen der Manager-Teile der einzelnen Konfliktparteien kontraproduktiven Energien entgegenwirken. Hat es das Selbst bei einer Inneren Mediation geschafft, dass alle beteiligten Persönlichkeitsanteile bereit sind, sich an der Inneren Mediation zu beteiligen, es sozusagen geschafft, alle ‚an einen Tisch zu bekommen‘, ist ein weiterer, ganz entscheidender Schritt gelungen.

Wird im weiteren Verlauf erkannt oder vermutet, dass sich hinter einem beteiligten Persönlichkeitsanteil zwei oder mehrere, in ihren Interessen und Bedürfnissen teilweise widersprüchliche Teile verbergen, ist es wichtig, diese zu benennen und an den runden Tisch zu bitten, denn ebenso wie in der äußeren Mediation gilt folgende Warnung: „...das Verhandlungsergebnis wird vermutlich von den Nichtbeteiligten torpediert werden“ (BESEMER 1997, 101).

Bei einer Mediation geht es in erster Linie um aktuelle und zukünftige Interessen und Verhalten, nicht um Rechtsprechung. Die Tendenz, manchen Teilen eine Berechtigung und anderen keine zu geben, entspricht dem Wunsch nach Klärung von Recht und Unrecht innerhalb äußerer Konflikte. Dies kann und will die Mediation nicht leisten. Alle Assoziationen aller Teile sollen gehört und unabhängig von Wertungen von ‚richtig‘ und ‚falsch‘ geäußert werden. Ganz im Sinne SELVINI PALAZZOLIs: „Die Wahrheit interessiert mich nicht“ (1983). Dies ist die Phase der Klärung

der einzelnen Sichtweisen bzw. Positionen, innerhalb der hier vorgeschlagenen Inneren Mediation. Hierzu sollte man sich für die einzelnen Persönlichkeitsteile an unterschiedliche Stellen und/oder in unterschiedlichen Positionen/Stellungen setzen, stellen, legen, knien oder eventuell hin- und herlaufen.

Als weiteren Schritt schlage ich eine Vertiefung der Sichtweise bzw. Position der einzelnen Teile vor. An dieser Stelle sollte das Selbst behilflich sein, verborgene Gefühle, Interessen, Vergangenheiten, Wünsche und Hintergründe herauszufinden. BESEMER beschreibt für eine entsprechende Phase der äußeren Mediation eine Verschiebung der Kommunikation auf den „Kontakt der Kontrahenten untereinander“ (1997, 17). Dementsprechend könnte die Phase der direkten ‚kooperativen Kommunikation von Persönlichkeitsanteilen‘, in welcher der Fokus auf der Beziehung, der Interaktion und Kommunikation zwischen den einzelnen Teilen liegt. Das Selbst und/oder ein äußerer Helfer haben hier unzählige Hilfsmittel und Techniken zur Verfügung, die natürlich nicht alle explizite und ausschließliche Methoden der Mediation, sondern ebenso der Therapie, Beratung, Gruppendynamik, Moderation, des Trainings, der Personalentwicklung oder Erwachsenenpädagogik sein können. Einige besonders geeignete werde ich weiter unten vorstellen. Ist durch die Phase der Vertiefung ein gegenseitiges Verstehen und eine wohlwollende und entpolarisierte Atmosphäre innerhalb des Inneren Teams erreicht, werden nun kreative Lösungsvorschläge gesammelt, von denen alle profitieren.

Es ist in jedem Falle sinnvoll, den gefundenen Lösungsvorschlag mit konkreten Verhaltensweisen, Bedingungen, ‚Unsicherheiten‘ und Überprüfungsmöglichkeiten (Indikatoren) schriftlich festzulegen.

Auch bei einer Inneren Mediation ist ein Vertrag mit sich selbst, mit seinem Selbst eine größere Verpflichtung und ratsam (vor allem wenn man andere als Zeugen unterschreiben lässt).

Als persönliche Erfahrung kann ich hier meine Diplomarbeit nennen, die erst dann entstand, als ich nach der Identifikation rebellischer und Nicht-

Erwachsen-werden-wollenden Teilen einen Arbeitsstunden-Vertrag unterschrieb und von meiner Supervisionsgruppe bezeugen ließ. Aus dem Genannten ergibt sich eine acht-schrittige Innere Mediation:

Modell einer Inneren Mediation

1. Thema formulieren

Bei einer Inneren Konfliktlösung sollte der Mediator, also das Selbst, in einem ersten Schritt das genaue, konkrete Konfliktthema eruieren, indem er den hauptleidenden Teil diesbezüglich befragt. An dieser Stelle können sich eventuell schon weitere anklagende und leidende Teile melden, die dann gemeinsam die Problemsituation möglichst eng eingrenzen sollten.

2. Alle Beteiligte herausfinden

Als zweites sollten – zum Beispiel in Form eines Brainstormings – möglichst viele andere am Konflikt beteiligten Persönlichkeitsanteile ausfindig gemacht werden. Das Selbst sollte sich bei dieser Suche nicht mit einem Gegenspieler, einem einzelnen Antagonisten zufrieden geben. Die einzelnen Konfliktparteien können später in zwei Lager unterteilt werden, das Problem sollte aber nicht auf lediglich zwei Beteiligte, auf zwei Standpunkte reduziert werden.

3. Taufe der Teile

Sobald eine Innere Stimme geäußert wird, muss sie symbolisch ‚festgehalten‘ werden. Gleichzeitig wird sie getauft, d.h. sie bekommt einen ‚schönen‘ Namen. Hier wird deutlich, dass Schritt 2 und Schritt 3 nicht chronologisch voneinander zu trennen sind, denn sobald eine Innere Stimme bekannt wird, wird sie benannt; erst dann werden die weiteren Stimmen ausfindig gemacht (2. Schritt).

4. Abklärung der Bereitschaft

Nach der Identifikation und Benennung der beteiligten Persönlichkeitsanteile müssen diese noch um deren Bereitschaft der Teilnahme befragt werden.

5. Splitting von Koalitionen

Wird im weiteren Verlauf erkannt oder vermutet, dass sich hinter einem beteiligten Persönlichkeitsanteil zwei oder mehrere, in ihren Interessen und Bedürfnissen teilweise widersprüchliche Teile verbergen, ist es wichtig, diese einzelnen zu benennen und an den runden Tisch zu bitten.

6. Brainstorming/Plädoyers

In einem sechsten Schritt sollen nun alle Persönlichkeitsanteile ihre Phantasien, Bedürfnisse, Interessen, Assoziationen, alle Gedanken und Gefühle, Befürchtungen, ihre Geschichte und ihre Bedeutung frei und unabhängig von Wertungen wie 'richtig und falsch', 'berechtigt' und 'nicht berechtigt' äußern. Um die Dissoziation, also das Hineinversetzen in einzelne Aspekte, zu erleichtern, kann man sich für die einzelnen Persönlichkeitsanteile an unterschiedliche Stellen und/oder in unterschiedlichen Positionen/Stellungen setzen, stellen, legen, knien oder vielleicht auch in Bewegung sein²⁰.

Dieser Schritt ist der schwierigste! Hier ist das Selbst herausgefordert! Um diese Selbstoffenbarung der Inneren Dialogteilnehmer zu erreichen, scheint es mir unumgänglich, sich mit den grundlegenden Haltungen bzw. Prinzipien der Humanistischen Psychologie in ihrer Bedeutung für die AID (siehe VIERTER TEIL, Kapitel 7) auseinander gesetzt zu haben!

7. Gespräch und Austausch

An dieser Stelle sollte das Selbst behilflich sein, verborgene Gefühle, Interessen, Vergangenheiten, Wünsche und Hintergründe herauszufinden und zwar in Form eines Dialoges der Inneren Stimmen. Dieser Schritt ist ebenfalls sehr schwierig! Auch hier ist das Selbst herausgefordert! Um diesen Inneren Dialog produktiv zu gestalten, scheint es mir unumgänglich

²⁰ vgl. Milton ERICKSONs Dissoziation (1993), als auch die Stuhlarbeit innerhalb der Gestalttherapie (PERLS 1976) und der Transaktionsanalyse (BERNE 1978, 1979, 1996)

lich, sich mit den grundlegenden Haltungen bzw. Prinzipien vor allem der systemischen Therapie und Beratung in ihrer Bedeutung für die AID (siehe zehntes Kapitel) auseinander gesetzt zu haben!

Ist durch die Phase der Vertiefung ein gegenseitiges Verstehen und eine wohlwollende und entpolarisierte Atmosphäre innerhalb des Inneren Teams erreicht, werden nun kreative Lösungsvorschläge gesammelt, die allen einzelnen Bedürfnisse entsprechen und von denen alle profitieren.

8. Verträge zur Verhaltensmodifikation

Es ist in jedem Falle sinnvoll, die gefundenen Lösungsvorschläge mit konkreten Verhaltensweisen, Bedingungen, Unwägbarkeiten, Unsicherheiten und Überprüfungsmöglichkeiten (am besten schriftlich) festzulegen.²¹ Regt sich an dieser Stelle noch einmal Skepsis, so ist es sinnvoll, diese ernst zu nehmen und diesbezüglich weiter nachzuforschen (Schritte 4-8), um es auch diesem Persönlichkeitsanteil Recht machen zu können und seine Bedürfnisse zu berücksichtigen. Der Vertrag mit sich selbst, mit seinem Selbst ist eine sinnvolle Festschreibung und kann eine Veränderung wahrscheinlicher machen. Teile, die um Ausreden nicht verlegen sind, oder Teile, die lieber beschönigen als verändern, sollten innerhalb der ersten Schritte (vor allem dem zweiten Schritt) beachtet werden. Skeptische und ängstliche Teile müssen ebenfalls ernst genommen werden, können aber dann bewusst im Hintergrund bleiben, so dass auch diese die neuen Verhaltensweisen nicht torpedieren.

Dieser achtstufige Vorschlag einer Analyse Innerer Dialoge entspricht einer sehr ausführlichen Reflexion, einer sehr gründlichen Analyse. Oftmals ist ein spontanes Offenbaren des eigenen Inneren Dilemmas, also eine spontane und unstrukturierte AID – in Form der Äußerung von verschiedenen Bedürfnissen oder in Form der kleinen ‚Auto‘-Analyse – viel kürzer, aber genau so erfolgreich. Eine schwierige, konfliktreiche Situation im Außen kann durch alle Selbstoffenbarungen in Form von spontanen Analysen

²¹ Es kann sinnvoll sein, diesen Vertrag von Freunden, professionellen Helfern oder Anderen (als Zeugen) unterschreiben zu lassen. Hiermit habe ich selbst sehr positive Erfahrung gemacht. So

Innerer Dialoge in eine offenherzige und wohlwollende Atmosphäre umschlagen, in der alle Beteiligten gemeinsam nach Lösungen suchen. Bezüglich einer detaillierteren systemischen Analyse Innerer Dialoge in Form einer Inneren Mediation möchte ich eine längere Passage BESEMERs zitieren. Diese könnte mögliche skeptische Teile bezüglich der Realisierbarkeit einer Inneren Mediation optimistischer stimmen lassen.

In dem Kapitel „Neutralität als Prinzip?“ schreibt er – wohlgerne über die äußere Mediation:

Deshalb muss auf jeden Fall von einer inneren ‚Voreingenommenheit‘ der MediatorInnen ausgegangen werden. MediatorInnen, die von ‚innerhalb‘ des Konfliktes kommen, haben sogar einige Vorteile gegenüber neutralen Auswärtigen:

- Sie kennen den Konflikt genauer.
- Sie kennen die Konfliktbeteiligten, haben einen persönlichen Bezug zu ihnen und können deshalb besser mit ihnen umgehen.
- Die Konfliktbeteiligten kennen umgekehrt die MediatorInnen, die sich bereits im Vorfeld Respekt und Vertrauen erworben haben müssen.
- Die MediatorInnen müssen mit dem Ergebnis der Streitbeilegung leben wie die anderen. Sie werden deshalb besonderen Wert auf faire, vernünftige, effiziente und stabile Abkommen legen.
- Die MediatorInnen können bei der Umsetzung der Vereinbarungen eine stabilisierende Rolle spielen.

BESEMER 1997, 110

Hiernach konnte ich mir lebhafter und konkreter vorstellen, wie ich mein eigener Mediator sein kann, wie es sogar von Vorteil ist, unabhängig von anderen Personen im Inneren Machtkampf zu vermitteln.

habe ich zum Beispiel in der Anlaufzeit dieser Arbeit meinen konkreten Zeitplan (mit Arbeitsstunden-Vertrag) von meiner Therapieausbildungsgruppe bezeugen und unterschreiben lassen.

4.4 AID als Zielorientierte Projektplanung (ZOPP)

Die zielorientierte Projektplanungsmethode (ZOPP) ist ein Projektplanungsverfahren sowie -instrument. ZOPP ist vor allem in seiner (zeitweise) verbindlichen Anwendung in Entwicklungshilfeprojekten der GTZ (Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit) bekannt geworden. Es umfasst fünf Ebenen, die sich wechselseitig bedingen:

1. Die Methode als Leitfaden' für das Vorgehen des Planungsteams
2. Der ‚Teamansatz‘ als Prinzip der demokratischen sowie interdisziplinären Beteiligung aller Experten-, Interessen- und Zielgruppen
3. Die ‚Visualisierung‘ mit der Metaplan-Methode (Kärtchen auf Stellwände) als methodisch-didaktisches Vorgehen sowie Dokumentieren
4. Die ‚Anwendungsregeln‘ setzen fest, wer wann was wie macht (Handelnde, Zeitschiene, Auftrag, Methode)
5. Das ‚Projektmanagement‘, das auf ZOPP aufbaut (Die Durchführungsphase nach der Planungsphase).

(vgl. GTZ-Forum 1987, 1f)

Im Folgenden werde ich ZOPP als ein Verfahren der AID erläutern; dementsprechend gibt es ebenfalls fünf Ebenen:

1. ‚Die Methode als Leitfaden‘ für das Vorgehen des *Inneren Teams*
2. Der ‚Teamansatz‘ als Prinzip der demokratischen also gleichberechtigten Beteiligung aller Inneren Dialogteilnehmer!
3. Die ‚Visualisierung‘ mit der Metaplan-Methode (Kärtchen auf Stellwände) als methodisch-didaktisches Vorgehen sowie Dokumentieren
4. Die ‚Anwendungsregeln‘ setzen fest, welcher Persönlichkeitsanteil wann was wie macht (Handelnde, Zeitschiene, Auftrag, Methode)
5. Das ‚Projektmanagement‘, das auf ZOPP aufbaut (Die Durchführungsphase nach der Planungsphase).

Das ZOPP-Ablaufmodell sieht fünf Phasen vor: 1. Beteiligtenanalyse, 2. Problemanalyse, 3. Zielanalyse, 4. Alternativendiskussion und 5. Projektplanungsübersicht (PPÜ)

Die Phasen der AID als ZOPP:

1. Schritt: Die Beteiligtenanalyse

Innerhalb der Beteiligtenanalyse werden zuerst unsystematisch alle ‚Interessengruppen‘, alle Inneren Dialogteilnehmer in einem Brainstorming aufgezählt. Die Beteiligten werden dann in Untergruppen, in Koalitionen eingeteilt. Es werden die Beziehungen dieser Beteiligtegruppen benannt. Die Aktivitäten des Inneren Teams sind hierbei: *sammeln, ordnen, beschreiben, analysieren, bewerten*. Das Planungsteam, das Innere Team, diskutiert, „wessen Interessen und Problemsicht für das Projekt maßgeblich sein soll“ (ebd., 7).

Hier liegt sowohl im inter- als auch intrapersonalen Projektplanen eine Gefahr, die ich an dieser Stelle jedoch nur benennen will: Innere wie äußere Beteiligte, deren Interessen als nicht maßgeblich angesehen werden, werden sich nicht kooperativ einbringen (vgl. ALLPORT 1958, 1959).

2. Problemanalyse I

Jeder Innere Dialogteilnehmer definiert das ‚Kernproblem‘, also dasjenige Problem, das er für das zentrale hält. Die Kernprobleme werden negativ formuliert und kurz begründet. Leitend sollte hier die Frage nach den Interessen (Bedürfnissen) und Problemen der Beteiligten sein. Das (gemeinsame) Kernproblem wird im Konsens gefunden.

3. Problemanalyse II

Als nächster Schritt (innerhalb der Problemanalyse) werden die wesentlichen und unmittelbaren *Ursachen* des Kernproblems benannt, auf Kärtchen geschrieben und *unter* dem Kernproblem nebeneinander aufgeführt. Hier sollte das Innere Projektteam einen Dialog um die Ursachen führen. Dann werden die wesentlichen und unmittelbaren *Folgewirkungen* diskutiert und *über* dem Kernproblem nebeneinander aufgeführt (siehe Gra-

phik). Ursachen und Folgewirkungen werden nach dem gleichen Prinzip weiterverfolgt, so dass mehrstufige Kausalketten²² und Verzweigungen entstehen. Wenn möglich, sind die Probleme mit Indikatoren genau zu beschreiben. Eventuell sind unterschiedliche Innere Projektteilnehmer sehr skeptisch in Bezug zu diesem ‚mechanischen‘ Verfahren sowie der ‚Überprüfung von Indikatoren‘. Es kann ratsam sein, eine Kurz-AID durchzuführen, wo die Hoffnungen und Befürchtungen einer zielorientierten Projektplanungen ‚liegen‘.

4. Zielanalyse

Alle Probleme werden von oben nach unten in Ziele umformuliert. Hierbei wird das Kernproblem in eine gleichberechtigte Zielsetzung umgewandelt und nicht mehr hervorgehoben. Es ist sicherzustellen, dass die Ursache-Wirkungs-Beziehungen in eine Ziel-Mittel-Beziehung umgewandelt werden. „Wenn Ursache A, dann Wirkung B“ wird umformuliert: „Mittel X, um Ziel Y zu erreichen“ (GTZ-Forum 1987, 13). Dieser Schritt kann unter Umständen sehr schwierig sein. Dies deutet dann auf ungünstige Formulierungen bei der Problemanalyse hin. Eventuell muss hier erneut die Problemdiskussion geführt werden. Die Zielhierarchie sollte als eigenständige Übersicht erarbeitet und als ‚Mittel-Ziel-Baum‘ dargestellt werden.

5. Alternativendiskussion

Zusammenhängende Mittel-Ziel-Komplexe werden identifiziert. Es kann durchaus ein Dialog aufkommen, wenn verschiedene Innere Projektteammitglieder verschiedene Zusammenhänge identifizieren. Der Moderator der ZOPP-Methode, also das Selbst, sollte dann vermitteln und die Beteiligten zu einer Einigung führen.

Die Mittel-Ziel-Komplexe entsprechen den Alternativlösungen. Die Alternativen (die Komplexe) werden gekennzeichnet und bezeichnet. Die Alternativen werden bewertet und diskutiert. Maßgeblich sind Fragen, ob die Projekte sinnvoll und realistisch sind.

²² Die erkenntnistheoretische Problematik von ‚Kausalketten‘ werde ich an anderer Stelle erörtern (im DRITTEN TEIL); dieses Verfahren ist

6. Projektplanungsübersicht (PPÜ) I

Die zusammenfassende Beschreibung des Projektes wird erarbeitet. Das Projektziel sowie der gewählte Projektansatz wird aus der Zielhierarchie abgeleitet und in eine Planungsmatrix übertragen.

Dabei ...

- ... wird von oben nach unten vorgegangen.
- ... darf nur ein Oberziel und ein Projektziel formuliert werden
- ... sollten die Formulierungen der Zielanalyse überdacht und evtl. präzisiert werden.

Das Projektziel – im Sinne einer AID als ZOPP: das Handlungsziel – beschreibt die beabsichtigten Wirkungen oder den erwarteten Nutzen des Projektes als präzise formulierten Zustand in der Zukunft. Das Projektziel leistet einen Beitrag zum Oberziel. Die Ergebnisse werden als Zielsetzungen formuliert, die das Projektteam, das Innere Team, erreichen und garantieren muss. Sie müssen in der Wirkungskombination geeignet, notwendig und hinreichend sein, das Projektziel zu erreichen. Die Aktivitäten, die notwendig sind, um zusammen mit den Annahmen das Erreichen der Ergebnisse sicherzustellen, werden formuliert. Die Aktivitäten werden durchnummeriert und einander zugeordnet.

7. Projektplanungsübersicht (PPÜ) II

Bedeutende Annahmen müssen vom Inneren Projektteam untersucht und überprüft werden. Es findet eine Analyse der Konsequenzen der Aktivitäten – mit der Fragestellung: ‚Führen die Aktivitäten ohne weiteres zu dem jeweiligen Ergebnis?‘ – statt. Eine weitere wichtige Frage ist: ‚Gibt es eventuell ein zusätzliches Ereignis, das ebenfalls eintreten muss (Annahme), das aber außerhalb des Projektes liegt?‘

(Diese Annahmen können teilweise aus denjenigen Mittel-Ziel-Beziehungen der Zielhierarchie abgeleitet werden, die im Projekt nicht eingeplant worden sind.)

8. Projektplanungsübersicht (PPÜ) III

Es werden Indikatoren gesucht, welche die Sachverhalte überprüfbar machen. Projekt- und Oberziel werden gegebenenfalls konkretisiert. Entweder die Zielformulierung oder der Indikator muss

- ... den Zeitraum (auch von Zwischenzielen, sog. ‚Milestones‘)
- ... die ausführenden Teilpersönlichkeiten bzw. Personen
- ... die Zielgruppe (kann im Inneren Team oder im Außen sein)
- ... evtl. Partnerinstitutionen (Hilfen durch andere Personen)

bezeichnen.

(vgl. GTZ-Forum 1987, 1-21)

Abschließen möchte ich diese Kapitel mit einer kritischen Würdigung: Die ZOPP ist ein sehr ‚starres‘ und technokratisches Verfahren. An genau diesen Kritikpunkten kann jedoch gleichzeitig der Nutzen von AID für eine interpersonale ZOPP verdeutlicht werden: Bei der vielfachen eigenen Durchführung der Zielorientierten Projektplanung in Forschung und Lehre ist immer im Laufe der ZOPP bei einigen Beteiligten ein ‚Ermüdungsgefühl‘, eine Innere Stimme ‚aufgetaucht‘, die gegen dieses sehr detaillierte und ausführliche Verfahren ‚opponierte‘. Wenn ich dann Vor- und Nachteile dieses Verfahrens mit den Teilnehmern – in Form von AID – analysierte, wurde insgesamt wieder motivierter weiter gearbeitet und alle Beteiligten waren mit dem Ergebnis und damit auch mit der Methode letztlich sehr zufrieden.

4.5 Die ‚anarchistische‘ Analyse Innerer Dialoge

Um auch der Vielfalt innerhalb des Konzeptes der AID gerecht zu werden, stelle ich nun einen sechsten Vorschlag vor: Das im Folgenden vorgestellte Konzept ist anarchistisch in dem Sinne, dass hierbei keine den einzelnen Persönlichkeitsaspekten übergeordnete Instanz, kein ‚Selbst‘, angenommen bzw. eine solche Instanz nicht vorausgesetzt wird. Dennoch ähneln sich dieses Konzept und die Innere Mediation in vielen Punkten sehr stark. Um aber die Möglichkeit von Unterschieden im Detail aufzuzeigen, belasse ich dieses zweite Konzept so, wie ich es – zu einem früheren Zeitpunkt als Innere Mediation – in seinem ersten Entwurf verfasst habe.

Die anarchistische AID kann aus acht Schritten bestehen:

1. Im ersten Schritt ist es wichtig, die Situation, das Problem bzw. den Konflikt einzugrenzen. Hierzu stelle ich mir die Frage: ‚Welches konkrete Verhalten (a) möchte ich verändern?‘ Beispiel: ‚Ich möchte die Kinder nicht mehr so anschnauzen‘.
2. Als Zweites formuliere ich den Ist-Zustand in der Teile-Sprache, z.B.: ‚Ein Teil von mir hat das Bedürfnis, die Kinder ‚zurechtzuweisen‘. Hierdurch erlange ich eine erste Distanz zu dem ungewünschten Verhalten und dadurch auch mehr Kontrolle. Denn der Sprachgebrauch kündigt indirekt schon andere Teile oder Seiten in mir an, die andere Bedürfnisse haben. In diesem ‚kleinen‘ Schritt liegt schon ein ganz wichtiger Hinweis auf die Pluralität, auf die Vielgestaltigkeit jeder Person. Ein nicht gewünschtes Verhalten, ein bestimmtes Bedürfnis wird nicht – wie sonst in der Alltagssprache – mit der Gesamtpersönlichkeit gleichgesetzt. Unter formallogischen Gesichtspunkten habe ich auch nur so eine Möglichkeit, mich anders zu verhalten, da es jetzt offensichtlich wird, dass ich nicht nur dieses eine Bedürfnis oder diese eine Triebkraft in mir habe (vgl. MÜCKE 1998, 293). Wann immer ich also ein Problem habe, habe ich zwei Teile oder zwei Seiten in mir: Die eine, die das Problem verursacht, also zu dem ungewünschten Verhalten drängt, und die andere, die darunter leidet.

3. Als dritten Schritt gebe ich diesen beiden sich widersprechenden Persönlichkeitsteilen jeweils einen Namen (hier A für Antagonist und P für Protagonist). Diese Namen sollten ausnahmslos positiv konnotiert werden (vgl. 10.1.3). Wenn es mir schwer fällt, einem der Teile/Bedürfnisse etwas Positives abzugewinnen, suche ich einen anderen Kontext, erfinde eine andere, vielleicht auch völlig unrealistische Situation, in der mir dieses Bedürfnis als sinnvoll erscheint und gebe ihm hieraus eine Bezeichnung, einen Namen.
4. Nun lasse ich A und P miteinander in Kontakt kommen, d.h. ich eröffne den Inneren Machtkampf durch jeweils ein Eröffnungsstatement. Hierbei kann ich für die Dissoziation und den Dialog weiter unten genannte Methoden verwenden (siehe fünftes Kapitel). Eventuell kann dieser Schritt übersprungen werden, wenn sich schon vorher angedeutet hat, dass A und P lediglich ‚Fraktionssprecher‘ oder analog ‚Spielführer‘ sind. Fraktionssprecher oder Spielführer nenne ich die Persönlichkeitsteile, hinter denen sich noch weitere Persönlichkeitsanteile mit eigenen Interessen verbergen. Spätestens in der direkten Konfrontation, der Interaktion wird sich in der Regel eben dies herausstellen. Vorteil einer polarisierenden Konfrontation ist, dass sie den Gegensatz erst einmal zuspitzt und so auf den Punkt bringt. Ebenso kann sie den aufgestauten Gefühlen (der Teile) Raum geben, so dass diese nicht unterschwellig weiter wirken.
5. Im fünften Schritt versuche ich zu klären, was die Interessen sind, welche die beiden Persönlichkeitsteile verfolgen und die bis jetzt vielleicht verborgen waren. Hierbei ist es wichtig, nun zwischen Interessen und Positionen zu unterscheiden (vgl. Kapitel 4.2). Es ist sinnvoll, sich ein persönliches Methodenrepertoire anzueignen – eine Auswahl möglicher Methoden befindet sich im fünften Kapitel – und evtl. an dieser Stelle eine davon als Hilfe anzuwenden. Ich stelle mir folgende Frage: ‚Welche Interessen haben A und B?‘ Hierbei sollte ich mich

nicht zu schnell zufrieden geben und für jeden Teil mindestens vier Interessen herausfinden.

6. Für jedes gefunden Interesse erfinde ich einen Namen, der als Persönlichkeitsanteil (Teil A) dieses Interesse repräsentiert. Dieser Schritt ist die Identifikation, Benennung und Interessenfindung der ‚Hintermänner‘ und ‚-frauen‘. Hilfreiche Frage während einer Identifikation mit einem Fraktionssprecher (A oder P) oder einem Hintermann: ‚Was will ich?‘
7. Als siebten Schritt schlüpfe ich nacheinander in die Rollen der einzelnen Persönlichkeitsteile. Kann ich mich unterschiedlich stark bzw. einfach identifizieren, sollte ich dies als wichtige Information werten und mich vor allem auf die Teile konzentrieren, bei denen mir eine Identifikation und Dissoziation schwer fällt. In der Regel ist es sinnvoll, eine hohe Identifikation zu versuchen. D.h. ganz in diese Persönlichkeit hinein zu ‚versinken‘ und seine Rolle ganz anzunehmen.
8. Der achte Schritt ist dann eine Interaktion der Hintermänner und -frauen. Kommt es zu erneuten Polarisierungen, zu einem weiteren Inneren Machtkampf, wird dies als ein Indiz dafür gesehen, dass sich noch weitere Interessen, Bedürfnisse, Sehnsüchte oder Wünsche hinter bereits gefundenen Teilen verbergen. Es erfolgt dann eine weitere Aufsplitterung der Hintermänner und -frauen in verschiedene, sich vielleicht sogar widersprechende Interessen bzw. Persönlichkeitsteile (Schritte 5-8).

Wenn dies nicht der Fall ist, kann an dieser Stelle begonnen werden, für jedes einzelne Interesse und Bedürfnis einen Weg zu finden, ihm oder ihr gerecht zu werden. Hierbei können andere Persönlichkeitsteile Hilfen sein, oder sie können untereinander Abkommen, Kompromisse oder Zugeständnisse machen. Wichtig ist nun, dass alle berücksichtigt und gewürdigt werden (vgl. hier auch das Wertequadrat, SCHULZ VON THUN 1989, 47ff). Alle Persönlichkeitsanteile sind aufeinander angewiesen, auch Anta-

gonist und Protagonist befinden sich im Inneren Machtkampf, weil sie jeweils Angst haben, ohne sie würde der/die andere in ihrem Standpunkt, in ihrem Interesse zu radikal. Erst die Möglichkeit, sich in ‚Reinkultur‘ äußern zu dürfen (Eröffnungsstatements in Schritt 3) und die Möglichkeit, sich gegenseitig kennen zulernen, ermöglicht eine Depolarisierung (weg von Positionen, hin zu Befriedigung von Bedürfnissen und Interessen).

Es ist sinnvoll, sich die Selbstanalyse visuell vorzustellen (zum Beispiel auf Kärtchen oder mit Figuren).

An dieser Stelle möchte ich noch einmal darauf hinweisen, dass es nicht Ziel des Selbstanalyse-Konzeptes AID und auch nicht Ziel dieser Untersuchung im Allgemeinen ist, Innere Machtkämpfe zu verdammen und sie vermeiden zu wollen. Ich stimme mit der Humanistischen Psychologie und explizit mit SCHULZ VON THUN überein, der schreibt: „Die polarisierende Konfrontation hat den Vorteil, dass sie einen Gegensatz zuspitzt und prägnant macht, wohl auch den aufgeladenen Gefühlen der Erbitterung Luft verschafft“ (1998, 154). Es ist ein steter Wechsel von Polarisierung und Depolarisierung, ein steter Wechsel von Fokussierung auf äußere und Innere Beziehungen und Konflikte und es ist ein steter Wechsel von Engagement und ‚Arbeit‘ an sich selbst und Gelassenheit und ‚Verstreuung‘. Diese Wechsel im richtigen Moment zu vollziehen ist meines Erachtens die Kunst des Lebens.

5. Vorschläge zur Vorgehensweise innerhalb der AID

Bevor die im Folgenden beschriebenen Methoden angewendet werden können, ist eine Identifizierung der beteiligten Persönlichkeitsanteile nötig. Diese sollten – wie schon erwähnt – personifiziert und positiv benannt werden. Im Laufe der Analyse können diese Persönlichkeitsanteile immer wieder durch weitere, bis dahin verborgene ergänzt werden. Diese werden sozusagen nachträglich an den gemeinsamen, ‚runden‘ Tisch eingeladen. Diejenigen Teile, die Stellvertreter bzw. Fraktionssprecher für mehrere, sich teilweise widersprechende Teile/Bedürfnisse waren, werden freundlich eingeladen, da sie ihre Aufgabe erfüllt haben. Die neuen Teilnehmer sprechen ab jetzt für sich selbst. In der Analogie zur Politik entspricht dieser Schritt einer Ablösung eines Repräsentanten-Systems durch eine direkte Mitsprache, also einem basisdemokratischen System.

In der Regel verändert sich somit das Innere Team laufend. Innerhalb des Inneren Machtkampfes wird dementsprechend sehr oft während des Prozesses der Analyse erkannt, dass Teilpersönlichkeiten wiederum Innere Machtkämpfe austragen. Für den Beginn der Analyse und der Anwendung der folgenden Methoden ist die Identifizierung zweier beteiligter Teile – also die eines Protagonisten und die eines Antagonisten – ausreichend. Deren Identifizierung allerdings ist Voraussetzung.

In diesem Kapitel werde ich exemplarisch drei Konzepte der äußeren Konfliktbearbeitungen mit ihren Methoden auf eine ‚Kooperative Kommunikation von Persönlichkeitsanteilen‘, also auf die Innere Konfliktbearbeitung übertragen. Hierdurch verdeutlicht sich die Vielseitigkeit, der hier untersuchten Konzeption.

5.1 Methodenanleihe aus der systemischen Beratung und Therapie

In diesem Kapitel werden ich einige Methoden bzw. Interventionen der systemischen Beratung und Therapie umwandeln in Methoden der AID. Im Grunde handelt es sich hierbei um eine Verschiebung der Systemebene. Ich werde aufgrund des Gesamtumfangs dieser Arbeit die einzelnen Interventionen direkt in ihrer Möglichkeit der Anwendung in Bezug auf den Inneren Machtkampf und nicht erst in ihrer genuinen Form in Bezug auf ein äußeres Konflikt-System erörtern. Ebenso werde ich auf eine ausführliche theoretische Analyse der einzelnen Interventionen verzichten. Viele von ihnen sprechen ohnedies für sich.

5.1.1 Hypothesisieren

Eine Hypothese ist im systemischen Sinne kein Erkenntniswerkzeug, das im Experiment entweder verifiziert oder falsifiziert wird (wie in der klassischen Wissenschaftstheorie – siehe DRITTER TEIL). Hypothesen sind alternative Erklärungsmodelle. Sie dienen der Verstärkung des Glaubens an *einen* Zusammenhang. Es geht nicht darum, eine richtige Hypothese zu finden, sondern die Hypothesenvielfalt der einzelnen Persönlichkeitsanteile, die alle nach Erklärungen, nach Hypothesen befragt werden, ist dann eine Perspektiven- und Handlungsmöglichkeitenvielfalt. Man kann z.B. jegliche Aussagen von Teilpersönlichkeiten in einem zweiten Schritt umgekehrt oder gegensätzlich formulieren oder nach den „unwahrscheinlichsten und abstrusesten Erklärungen und Hypothesen für ein Problem“ (SCHWEITZER/VON SCHLIPPE 1997, 117) fragen bzw. suchen.

5.1.2 Zirkuläre und weitere Fragen in der AID

Systemisches Fragen – und hier besonders das zirkuläre Fragen – ist eine der zentralen Techniken bzw. Interventionen der systemischen Therapie. Gerade das zirkuläre Fragen setzt allerdings eine sehr hohe Dissoziationsfähigkeit voraus, da ich als ein Teil (Persönlichkeitsanteil A) gefragt werde, wie wohl ein anderer (B) eine bestimmte Handlung/Kommunikation wahrnimmt, ich aber nicht in die Perspektive von B ‚switchen‘ darf, also Einstellungen und Wahrnehmungen von A und B – und weiteren Anteilen – klar trennen können muss. Erst nach einiger Erfahrung und einer hoher Identifikationsfähigkeit mit einzelnen Persönlichkeitsanteilen, ist die Methode des zirkulären Fragen induziert für das hier beschriebene Konzept.

Das zirkuläre Fragen ist im Grunde ein indirektes Fragen, d.h. ich frage einen personifizierten Persönlichkeitsanteil, was dieser meint, wie und was ein anderer Persönlichkeitsteil glaubt, fühlt oder handelt. Hierdurch werden neue Informationen gewonnen bzw. angeregt, Beziehungsunterschiede bzw. Wahrnehmungs- und Meinungsverschiedenheiten werden deutlich und eine Metakommunikation wird initiiert. In allen äußeren und so auch in Inneren Konflikten ist eine Metakommunikation sinnvoll und diese vor allem dann, wenn ich über zirkuläres Fragen abkläre, was ich über den anderen denke und was ich von dem anderen verstanden habe. Im Folgenden werde ich exemplarisch eine Fragensammlung für zirkuläre und weitere, systemische Fragen im Zusammenhang einer Inneren Konfliktlösung vorstellen:

Unter ‚weiteren, systemischen Fragen‘ verstehe ich Übereinstimmungs-, Unterscheidungs-, Prozent-, Anfangs- und Abschlussfragen als auch Fragen zur Wirklichkeits- und Möglichkeitskonstruktion sowie Unterschiedsfragen bezüglich einer Beschreibung, einer Erklärung und einer Bewertung eines Verhaltens (vgl. RETZER 1994 und VON SCHLIPPE/SCHWEITZER 1997 und MÜCKE 1998):

5.1.2.1 Fragen zur Selbstanalysesituation

- (1) Welcher Teil initiierte die Selbstanalysesituation?
- (2) Was erhofft sich dieser Teil?

- (3) Wie reagierten die anderen Teile auf die Idee und Initiierung?
- (4) Was möchten die einzelnen Teile, was hier passieren soll?
- (5) Wer befürchtet etwas, und was genau befürchtet er?
- (6) Welche Teilpersönlichkeiten wollen nichts verändern?
- (7) Welche Koalitionen werden gegründet, und wie stark sind sie?
(welche wird mit welcher Wahrscheinlichkeit gewinnen?)
- (8) Die Koalition der Befürworter für eine Selbstanalyse scheint stärker gewesen zu sein. Was ist deren Preis?
- (9) Welcher Teil ist skeptisch, welcher optimistisch?
- (10) Kommt es zu einer Selbstanalysesituation, sind in der Regel die Koalitionen ‚Für-eine-Veränderung‘ und ‚Gegen-eine-Veränderung‘ in einer annähernd gleichstarken Verfassung. Welcher Teil stimmt dieser These zu, welcher nicht?

5.1.2.2 Fragen zu Problemsituationen

- (11) Was genau definieren die unterschiedlichen Teile als Problemverhalten?
- (12) Wie müssen sich alle Teile in einer bestimmten Weise verhalten, so dass ein Verhalten als ‚das Problemverhalten‘ identifiziert wird?
- (13) Welche Teile initiieren das Problemverhalten?
- (14) Wie verhalten sich alle anderen Teile während des Problemverhaltens?
- (15) Welcher Teil hat es zuerst als Problem bezeichnet?
- (16) Wann hat welcher Teil begonnen, das Problemverhalten einzuladen?
- (17) Welche Teile bestreiten, dass es sich überhaupt um ein Problem handelt?
- (18) Was genau meint Persönlichkeitsanteil A, wenn er ‚verrückt‘, ‚beziehungs- oder verhaltensgestört‘ sagt?
- (19) Welchen Teil stört das Problemverhalten am meisten, welchen am wenigsten?
- (20) Welche Teile reagieren sonst noch? Wie reagieren sie? Und mit wem koalieren sie?

- (21) Wie reagiert das ‚Problemkind‘, der zum Problemteil stigmatisierte Teil auf die anderen?
- (22) Wie reagieren die anderen wiederum auf die Reaktion des ‚Problemteils‘?
- (23) (bis eine Zirkularität, eine gegenseitige Abhängigkeit deutlich wird)
- (24) Wie erklärt sich Teil A, dass das Problem entstanden ist?
- (25) Wie erklären es sich die anderen Persönlichkeitsanteile?
- (26) Welche Folgen haben die unterschiedlichen Erklärungen auf das Problemverhalten?
- (27) Was hat sich in der Beziehung der (personifizierten) Teilpersönlichkeiten seit der Entstehung des Problems verändert?
- (28) Welche Teile verstehen sich am besten? Welche gar nicht?
- (29) Welcher Teil macht sich die größten Sorgen? Welcher gar keine?
- (30) Frage an alle Teile: Angenommen, Du wolltest das Problem bewusst verstärken – was Dir natürlich niemand ernsthaft unterstellt – wie könntest Du das schaffen?
- (31) Wer könnte Dir dabei am besten helfen? bzw.
- (32) Wie können andere Teile Dich dazu einladen, es sich schlecht gehen zu lassen?
- (33) Wie könnten einzelne Teile sich so richtig unglücklich machen?
- (34) Wie könnten sie andere unglücklich machen?
- (35) Was muss welcher Teil machen, um das Problem zu verewigen?
- (36) Wofür wäre es für welchen Teil gut, das Problemverhalten noch eine Weile beizubehalten bzw. es ab und zu wieder einzuladen?
- (37) Wie lange möchte welcher Teil diesem Problem noch einen Raum geben?
- (38) Was müsste welcher Teil machen, wenn das Problemverhalten sich schon längst verabschiedet hat, es aber noch einmal eingeladen werden soll?
- (39) Frage an alle Teile: Angenommen, Du würdest Dein Wohlbefinden während oder nach der Problemsituation auf einer Skala von 0 bis 10 einordnen, wo würdest Du Dich einordnen? Wo ordnest Du Dich jetzt gerade ein?

- (40) Angenommen, Du wolltest Dein Wohlbefinden steigern, wie müsstest Du Dich verhalten?
- (41) Wenn ein Teil gegenüber anderen nur so tun wollte, entweder als ob das Problem schon gelöst wäre oder als ob das Problem wieder da wäre, was müsste er wie machen?
- (42) Teil A, wie siehst Du die Beziehung von Teil B und Teil C?

5.1.2.3 Fragen zu Ausnahmesituationen:

- (43) Was möchten die verschiedenen Teile – unabhängig von der Problemsituation – in ihrem Leben auf jeden Fall beibehalten?
- (44) Was machen die jeweiligen Teile gern und was machen sie gut?
- (45) Was müssen die Teile unternehmen, um mehr davon machen zu können?
- (46) Welcher Teil erinnert sich an welche Ausnahme, einem Wegbleiben, des Problemverhaltens?
- (47) Welcher Teil hat sich wie abweichend verhalten? bzw.
- (48) Welcher Teil hat was dazu beigetragen, dass es zu der Ausnahme kam?
- (49) Woran merkt welcher Teil, wenn sich etwas verändert hat?
- (50) Welche Teile welcher Fraktion haben die Oberhand, wenn das Problemverhalten nicht gezeigt wird?
- (51) Was glauben die einzelnen Teilpersönlichkeiten, haben die anderen (aus der Opposition) dazu beigetragen, dass das Problemverhalten sich nicht gezeigt hat?
- (52) Wie erklären sich die beteiligten Persönlichkeitsteile, dass diese günstigen und hilfreichen Beiträge geleistet werden konnten?
- (53) Wie reagierten welche Teile auf die Ausnahmesituation?

5.1.2.4 Fragen zu möglichen Lösungssituationen:

Die Wunderfrage: Wenn das Problem morgen früh beim Aufwachen weg wäre:

- (54) Was würden die einzelnen Teile machen, denken, fühlen?
- (55) Wer wäre am meisten überrascht? Wer am wenigsten?
- (56) Was würde welcher Teil am meisten vermissen, wenn das Problem plötzlich weg wäre?
- (57) Wie sähen die Beziehungen der Persönlichkeitsanteile aus, wenn sich das Problemverhalten nicht mehr zeigt?
- (58) Woran würden welche Teile erkennen, dass es gelöst ist?
- (59) Wie reagieren welche Teile, wenn sich andere Teile in Zukunft anders, z.B. selbstbewusster und eigenständiger verhalten?

Diese ‚lose‘ Aneinanderreihung der Fragen impliziert keine chronologische Reihenfolge. Ebenso handelt es sich lediglich um eine beispielhafte Sammlung, die dazu animieren soll, in jedem Einzelfall verändert und ergänzt zu werden.

5.1.3 Rituale für sich selbst erfinden

Im ersten Moment scheint es etwas seltsam, sich sozusagen selbst ein Ritual zu verschreiben. Rituale scheinen immer von außen und ungefragt ‚anzustehen‘. Aus diesem Grunde halte ich eine Definition für unumgänglich: „Rituale sind Verdichtungen von Abläufen, die sich im Sinne einer komprimierten, kollektiven und symbolischen Handlung wiederholen“ (VON SCHLIPPE/SCHWEITZER 1997, 191). Ein Ritual besteht meines Erachtens aus einem bestimmten Handeln (nicht bloßes Reden über etwas), aus der Wiederholung bzw. Regelmäßigkeit (Konstanz/Verlässlichkeit/Sicherheit), aus der einem Ritual eigenen Ordnung (Beginn/Gestaltung/Ende), der Atmosphäre von etwas Besonderem (aus dem Alltag herausgehoben) und einer eigenen Sinnhaftigkeit (vgl. IMBER-BLACK zit. nach ebd., 192). Den Aspekt des ‚Kollektiven‘ sehe ich nicht zwingend, da z.B. Einschlafrituale von Kindern (oder Erwachsenen) oft-

mals alleine vorbereitet und ausgeführt werden, sie nichtsdestoweniger aber Rituale sind. Ebenso können einzelne Teilpersönlichkeiten ‚für sich‘ und ihre Bedürfnisse Rituale erfinden oder entwerfen, die nicht in Bezug zu anderen Personen oder Persönlichkeitsanteilen stehen. Genauso können aber auch mehrere Teile gemeinsam ein Ritual beschließen. So könnte z.B. einem Persönlichkeitsteil, der in einer anderen Situation ‚den Kürzeren‘ gezogen hat, auf diese Weise die nötige Beachtung geschenkt werden. Sollte eine Arbeit mit Persönlichkeitsanteilen an einen Punkt kommen, an dem innerhalb der Problemsituation keine für alle Teile befriedigende Lösung gefunden werden konnte, können Rituale vereinbart werden, die diesen benachteiligten Teilpersönlichkeiten ihrem Recht auf Beachtung, Äußerung und Bedürfnisbefriedigung zugute kommen. Ist dieser im Inneren Machtkampf unterlegene Teil bereit, sein Interesse sozusagen für eine gewisse Zeit zurückzustellen, kann ein Ritual, das eben diesem Teil in einer anderen Situation ‚dient‘, eine ausweglos erscheinende Selbstanalyse retten. Aus diesem Grund ist die Ritualverschreibung eine ganz wichtige Methode der AID.

Vor allem kann die Arbeit mit Persönlichkeitsteilen auch selbst als Ritual verstanden bzw. praktiziert werden. Es erscheint durchaus sinnvoll, sich regelmäßig und strukturiert, vielleicht auch zu einer bestimmten Zeit, an einem bestimmten Ort die Selbstanalyse der Teilpersönlichkeiten oder des Inneren Teams, der Inneren Firma oder ... zu widmen. Z.B. abends den Tag Revue passieren lassen und sich fragen: ‚Welcher Teil ist heute unzufrieden gewesen?‘ Wie können wir (anderen Teile) in Zukunft zu seiner Zufriedenheit beitragen? ...

5.2 Methodenanleihe aus der Mediation

Ich habe die Mediation und die Innere Mediation bereits als eine Möglichkeit der AID vorgestellt (vgl. 4.3). Da die Mediation ein Verfahren ist, das weniger umfassende Kompetenzen des Begleiters voraussetzt als z.B. die Supervision und (Gruppen-)Therapie werde ich es am Ausführlichsten behandeln. Nichtsdestotrotz werde ich am Beispiel der Mediation auch einige Techniken aus dem therapeutischen Setting in ihrer Möglichkeit innerhalb der AID vorstellen.

Wird die AID als Beratungsmethode benutzt, können die Methoden der äußeren Mediation zur Unterstützung einer AID verwandt werden. Die innerhalb einer Mediation ‚geläufigen‘ Methoden werde ich nun in der Regel in ihrer Form der Inneren Konfliktvermittlung – also der AID als ‚Selbst‘-Analyse bzw. Reflexionsmethode (ohne Begleitung) – auflisten (vgl. BESEMER 1997):

5.2.1 Allgemeine Grundtechniken

■ Ich-Botschaften der Persönlichkeitsteile

Sie bestehen aus einem Gefühlsteil („Ein Teil von mir ist enttäuscht ...“ bzw. in der Identifikation mit diesem einem Teil: „Ich bin enttäuscht ...“) und einem nicht zu diskutierendem Tatsachenteil, der den Auslöser für dieses Gefühl beschreibt („... darüber, dass Du nicht Dein Wort gehalten hast“). Ich-Botschaften der Persönlichkeitsanteile verhindern unklare und undefinierbare Koalitionen bzw. ‚Klumpatsch-Bildung‘ (vgl. SCHULZ VON THUN 1998, 146f).

■ Spiegeln

‚Paraphrasieren‘ bzw. ‚spiegeln‘ bedeutet, mit eigenen Worten das Gesagte kurz wiedergeben (siehe auch ROGERS (1972, 2000)) sowie Kapitel 9.5). Hierdurch können mögliche Missverständnisse oder Ei-

genanteile der MediatorIn aufgeklärt bzw. verbessert werden. ‚Zu-viel-des-Guten‘ kann als aufgesetzte Technik verstanden werden und das Gegenüber kommt sich eventuell nicht verstanden vor. In richtiger Dosierung und an richtiger Stelle (vor allem bei wichtigen Botschaften) spiegelt das Spiegeln intensives und aktives Zuhören wider. Diese Methode ist in einer AID sehr schwierig und setzt ein sehr großes Dissoziationsvermögen voraus.

■ Aktives Zuhören

Einfühlsames und aktives Zuhören beinhaltet zusätzlich auch das ‚Entschlüsseln‘ und Fragen nach versteckten Gefühlen hinter den Tatsachen bzw. das Fragen nach weiteren Inneren Dialogteilnehmern.

■ Aussagen umformulieren

MediatorInnen formulieren wertende, verletzende und provozierende Aussagen oder Äußerungen in eine neutrale, annehmbare Sprache. Feindselig formulierte Mitteilungen erwecken beim Angesprochenen oft einen Impuls der ‚Verteidigung‘ bzw. des ‚Gegenangriffs‘ oder des ‚armen, verletzten Ichs‘. Negative Namen oder Absichten von einzelnen Persönlichkeitsanteilen müssen in einer AID z.B. umformuliert werden.

■ Zusammenfassen

Das Gesagte ordnend und strukturierend zusammenzufassen birgt die Möglichkeit, den roten Faden wieder zu finden, das Wichtige auf den Punkt zu bringen, Klarheit in Gefühle und Gedanken zu bekommen, Themen oder Phasen zu beenden oder zu lenken.

■ Getrennte Einzelgespräche

Gerade in der Inneren Mediation ist es sinnvoll, auch getrennte Einzelgespräche mit Inneren Dialogteilnehmern zu führen (vgl. Kapitel 4). Diese können – in intra- wie interpersonaler Mediation – ‚Zündstoff‘ aus dem Konflikt nehmen. Die einzelnen Parteien können erst einmal ‚Luft ablassen‘.

Eventuell kann auch eine Konfliktpartei ein getrenntes Gespräch wünschen, wenn sie z.B. befürchtet, dass ihre Zugeständnisse – falls sie diese offen zugäben – ihnen als Schwäche ausgelegt werden.

Die Achtsamkeit der MediatorIn bezüglich Unparteilichkeit und Vertrauenswürdigkeit ist besonders gefragt, vor allem auch bei möglichen Versuchen, auf eine Seite gezogen zu werden (zu geringe Dissoziationsfähigkeit in einer Inneren Mediation).

- Als weitere, wichtige ‚Handwerkzeuge‘ verweist BESEMER z.B. noch auf die Regeln der themenzentrierten Interaktion (TZI) bei Ruth COHN (BESEMER 1997, 119) – siehe auch Kapitel 9.6).

Neben diesen allgemeinen Grundtechniken sind folgende Methoden und Techniken in erster Linie in der Konflikterhellungs- oder -bearbeitungsphase angewendet. Ich werde mich hierbei vor allem auf BESEMER beziehen, der wiederum einige Teile aus dem Buch „Klärungshilfe. Handbuch für Therapeuten, Gesprächshelfer und Moderatoren in schwierigen Gesprächen“ von THOMANN und SCHULZ VON THUN (1988) übernimmt. BESEMER schreibt: „Der ‚Klärungshelfer‘ entspricht dem/der ‚MediatorIn‘“ (ebd. 120). Hier wird sowohl die Anleihe als auch die Überschneidung von verschiedenen Konfessionen (Therapeut, Klärungshelfer, Moderator, Mediator, ...) und Tätigkeitsfeldern deutlich. Eine klare Abgrenzung ist nicht möglich, und wie gezeigt werden soll, auch nicht nötig bzw. nicht sinnvoll.

5.2.2 Methoden der Konfliktbearbeitungsphase

- Offene Fragen

Fragen durch die implizit eine eigene Vermutung überprüft werden soll, verleiten dazu, gefällige Antworten zu (er)finden. Offene Fragen können nicht nur mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden, sie schreiben keine

Antwortkategorien vor. ‚Einfache‘ Fragen können eventuell zu dem Gefühl führen, verhört zu werden.

■ zu Aussagen oder Reaktionen auffordern

Auch oder gerade in schwierigen Situationen soll ermuntert werden, alles was an Gedanken und Gefühlen schlummert oder vielleicht schon klar wahrgenommen wird, in Worte auszudrücken; die versteckten Inneren Dialogteilnehmer ermuntern, ihre Bedürfnisse zu verbalisieren (z.B. „War das gerade auch für Sie neu? Oder wussten Sie das schon länger? Gibt es vielleicht einen leisen Inneren Widerstand?“)

■ Schweigen

Eine längere Pause bewirkt in der Regel, dass die vorherige Rednerin ihr Gesagtes und dessen Wirkung überdenkt. Sie hat dann die Möglichkeit, etwas umzuformulieren, Überzogenes ‚zurückzunehmen‘ oder die MediatorIn kann demzufolge die Situation und Interaktion zum Thema machen (Meta-Kommunikation). Im Schweigen entstehen neue Innere Dialoge!

■ Echo-Antworten und drastifizierendes Zuhören

Z.B.: „Es stört mich manchmal schon ein bisschen, wenn...“

MediatorIn: „Ein bisschen“ oder „Wenn ..., dann kommen sie allmählich innerlich in Weißglut?“

Hierdurch kann der Fokus auf bestimmte Details gelenkt und Gefühle und Gedanken können explizit wahr- und ernst genommen werden.

Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass das ‚Drastifizierende Zuhören‘ manchmal sehr provokativ sein kann (selbst bei einem klaren Auftrag („auch zu konfrontieren und provokativ zu sein“) und dann z.B. mit Ärger, Wut oder Trotz reagiert wird. Bei einer Klientin von mir (innerhalb einer Paartherapie), glaube ich, hierdurch oft den Punkt bzw. den wunden Punkt gefunden zu haben (ihre non-verbale Reaktionen lassen mich diesbezüglich nicht zweifeln) und doch weist sie verbal meine ‚Drastifizierung‘ vehement ab. Wahrscheinlich sind ihre Manager-Teile noch nicht bereit, auch Verbannte zuzulassen.

■ Kontrasuggestion

Bei sehr unklaren Aussagen kann die MediatorIn etwas paradox Wirken- des als mögliches Verständnis dieser Aussagen oder sogar als mögliche Lösung spiegeln. Die Kontrasuggestion soll zum Widerspruch reizen und ist der ‚paradoxen Intervention‘ aus der systemischen Therapie ähnlich, vor allem auch darin, dass sie nicht als Ironie oder Abwertung der vorherigen Aussage gemeint ist. Die Kontrasuggestion ist in der Inneren Mediation nur bei sehr hoher Dissoziationsfähigkeit möglich; in der AID als Reflexionsmethode wird die Kontrasuggestion sehr wahrscheinlich Innere Dialogteilnehmer ‚entlarven‘ bzw. hervorbringen.

■ Konkretisieren lassen und Beispiele finden

Wenn Aussagen zu vage, zu unklar oder zu indirekt sind, sollte die Mediatorin durch direktes Nachfragen ‚nachhaken‘. Konkrete Situationen lassen erst Details und Hintergründe, Interessen und Bedingungen erkennen.

■ Ins-Blaue-hinein-Vermuten

Falls das Konkretisieren der gefragten Person schwer fällt, kann die Mediatorin mögliche Situationen schildern: „Es geht Ihnen z.B. gegen den Strich, wenn er auf den Boden rotzt.“

Oft wird dies dann bestritten und ein zutreffendes Beispiel genannt.

■ Nonverbales Ansprechen

„Die direkte Leitung zum Selbst des Klienten stellen seine Mimik und Gestik dar, sie entziehen sich meist seiner bewussten Kontrolle und sprechen mit. Ein Seufzer, ein Lachen, ein Mit-den-Fingern-Spielen, eine abrupte Änderung der Sitzhaltung verraten oft mehr, als das scheinbar eindeutige explizite Anliegen. Das Ansprechen nonverbaler Kommunikation soll dabei nicht im Sinne des enthüllenden „Ich weiß, was in dir vorgeht“ oder „Jetzt habe ich dich ertappt“ geschehen, sondern eher in der Art von „Lass uns zusammen herausfinden, wie das zur Klärung deiner inneren und äußeren Situation beiträgt“. Dabei bleibt der Klient letztlich ‚Fachmann seiner selbst‘ (THOMANN/SCHULZ VON THUN 1988, 82). Womöglich haben Klienten Ängste und Befürchtungen, sich zu öffnen. Diese müssen unbe-

dingt ernst genommen werden. Deshalb sollte sich die Mediatorin vor dem Aufgreifen von Körpersignalen hierzu eine Erlaubnis einholen, welche allerdings kein Garant dafür ist, dass die Manager beruhigt sind (vgl. 3.1).

■ Verbale Hinweise aufgreifen

Vor allem kleine Wörter wie ‚eigentlich‘, ‚im Prinzip‘ oder ‚an sich‘ sollten z.B. durch Echo-Antworten oder Kontrasuggestion aufgegriffen werden. Solche ‚Phrasen‘ deuten oft auf genau gegenteilige Impulse, Tendenzen oder Seiten hin; meist Seiten in uns, die wir leugnen oder zumindest bekämpfen.

■ Versprecher aufgreifen

Die sogenannten ‚Freudschen Versprecher‘ können manchmal verborgene Meinungen oder ‚eigentliche‘ Ansichten zu Tage fördern.

■ Schlüsselsätze beachten

Das Wiedergeben und Hinweisen auf Sätze, die den Kern einer bestimmten Thematik, Grundeinstellung, einer Meinung, wie ich schon immer über mich, andere oder die Welt glaubte zu wissen, kann ein Aha-Erlebnis auslösen.

■ Symptome aufgreifen

Mögliche psychosomatische Reaktionen wie Kopf- oder Bauchschmerzen, Händezittern, Schweißausbrüche, wackelige Knie oder Nägelkauen können als Informationsträger genutzt werden und sollten als Innere Dialogteilnehmer wahrgenommen und befragt werden.

■ Bilder, Geschichten, Metaphern, Analogien

Metaphern, Bildsprache, Analogien oder Märchen sollten von der (Inneren) Mediatorin aufgenommen werden und in ihnen weitergedacht werden. Sie können durchaus vielzählige Innere Stimmen beinhalten bzw. repräsentieren. Eventuell kann eine anschließende Meta-Kommunikation sinnvoll sein (z.B. „Sie gebrauchen viel kriegerisches Vokabular. Fühlen Sie sich manchmal wie im Krieg?“)

■ Direkte Kommunikation wiederherstellen

Die Mediatorin ermuntert (evtl. nonverbal) oder fordert auf, das Gesagte direkt an die Partnerin/ an einen anderen Inneren Dialogteilnehmer gerichtet zu wiederholen.

■ Doppeln

Diese Methode ist eine Anleihe aus dem Psychodrama von MORENO (1974, 1981). Eine Person bzw. ein Persönlichkeitsanteil wird durch andere (oder die Mediatorin) unterstützt. Die Mediatorin muss unbedingt eine Erlaubnis hierzu einholen und kann dann für die gedoppelte Person das Gegenüber in hilfreichen, kommunikationsfördernden Worten ansprechen. Eine Zustimmung oder Korrektur bzgl. des Grades der Identifikation muss dann von der gedoppelten Person erfragt werden. Diese Methode ist in Beratungssituationen mit Hilfe der AID sehr hilfreich. Ungeliebte Persönlichkeitsanteile können durch das Doppeln gestärkt und deren positive Absicht erkannt werden.

■ Verständnisüberprüfung

Die Mediatorin ermuntert dazu, dass die Beteiligten sich gegenseitig spiegeln, um Missverständnisse zu vermeiden (siehe Spiegelstrich: Spiegeln). Ein „Ja, ja, ich verstehe das schon“ kann genau das Gegenteil heißen und auch bewirken: Eine vermeintlich paradoxe Wirkung, nämlich das Gefühl, nicht verstanden zu werden.

THOMANN und SCHULZ VON THUN räumen mögliche „mannigfaltige Widerstände“ ein:

Wird die Übung dann tatsächlich durchgeführt, zeigt sich häufig, wie wenig Verständnis die Partner wirklich füreinander haben. Ohne es zu merken, beginnen sie bereits nach dem dritten Satz mit der Begründung, Verteidigung und Rechtfertigung des eigenen Standpunktes oder lamentieren über den Partner. Dies ist der Grund dafür, warum diese Methode besonders in den ersten Sitzungen durch das Doppeln ersetzt wird.

■ Gesprächsdiagnose

Die Mediatorin erläutert ihre Beobachtungen bzgl. des gesamten Gespräches. Sie teilt mit, was sie gesehen und gehört hat und was die von ihr vermuteten Auswirkungen für die Konfliktlösung sind.

Eine AID ist letztlich immer eine Gesprächsdiagnose.

■ Ich-Du-Kernsätze austauschen

Diese Methode ist ein ‚kleiner‘ Rollentausch. Zentrale Sätze von einzelnen Inneren Dialogteilnehmern, die über andere intra- oder interpersonale Dialogteilnehmer (in der Monolog-Phase) geäußert worden sind, werden als Ich-Sätze umgewandelt. Projektionen werden so deutlich. „(Die) Reaktion kann ein Gefühlsausbruch sein. Das ist nicht Ziel der Methode, manchmal jedoch eine Begleiterscheinung. Der Austausch von Kernsätzen kann als Initialzündung für eine Verständigung und ein Verstehen auf existentieller Ebene wirken, so dass als Antwort nur noch bleibt: „So ist es“ (THOMANN und SCHULZ VON THUN zit. nach BESEMER 1997, 126).

■ Rollenspiele

Alle Rollenspiele müssen mit ihren Rahmenbedingungen von der Mediatorin eingeführt werden. Sowohl Personen/Rollen, Zeit, Ort, Situation und Ziel sollten den Spielern hinreichend bekannt sein als auch Dauer und Ende im Vorfeld festgelegt werden müssen. Die Mediatorin organisiert eine Einführung in die Rollen und im Anschluss an die Spielphase eine Entlassung aus ihnen. Vor allem bei sehr emotionalen Spielphasen ist die Entlassung aus den Rollen am besten mit einem kleinen Ritual durchzuführen. Hiernach moderiert die Mediatorin die Auswertung, indem sie nach Gedanken, Gefühlen, neuen Ideen, Erkenntnissen, neuem oder anderem Verständnis, nach Mitteilungen einzelner Persönlichkeitsanteile fragt.

Es werden folgende verschiedene Rollenspiele vorgeschlagen:

■ Das Wunschrollenspiel

Persönlichkeitsanteil A teilt in einem Rollenspiel mit, wie sie von Person/Persönlichkeitsanteil B behandelt werden möchte, indem sie B spielt. Die Mediatorin ist dann A. B ist Beobachterin. Das Hypothesisieren von

gewünschten Lösungen kann mögliche Befürchtungen und Ängste relativieren (vgl. auch die ‚Wunderfragen‘ in der systemischen Therapie; z.B. VON SCHLIPPE/SCHWEITZER 1997, 159).

■ Vergangenes Ereignis nachspielen

Eine Situation wird möglichst ‚echt‘ nachgespielt. Jeder Innere Dialogteilnehmer spielt seine Rolle, genauso wie er sich selbst in Erinnerung hat. Hierdurch wird ein neues Bewusstsein der Situation erreicht. Die Mediatorin kann sich ein besseres Bild der Situation, eine bessere ‚Diagnose‘, machen.

■ Rollenwechsel

Ein vergangenes Ereignis wird in getauschten Rollen nachgespielt. Die Beteiligten müssen sich in das Gegenüber hineinversetzen.

■ Wunschzustand

Persönlichkeitsteil A ist Regisseurin des Spiels und instruiert die anderen Mitspielerinnen nach ihren Wunschvorstellungen. Allerdings findet hierbei im Gegensatz zum Wunsch-Rollenspiel kein Rollentausch statt. Die Beteiligten setzen sich intensiv sowohl mit den eigenen, manchmal unbewussten, verborgenen Wünschen als auch mit den meist genauso unbekanntenen Wunschvorstellungen des Gegenüber auseinander.

■ Die schlimmste aller Möglichkeiten

Unrealistische ‚Horrorvorstellungen‘, Ängste einzelner oder aller beteiligten intra- oder interpersonaler Dialogteilnehmer können überprüft werden. „Was könnte schlimmstenfalls passieren?“ Leider lassen die Autoren an dieser Stelle eine Sensibilisierung für mögliche, starke emotionale Reaktionen aus. M.E. besteht bei dieser Methode die Gefahr, dass traumatisierte Menschen an ihre als Trauma erlebte Situation erinnert werden, im schlimmsten Falle retraumatisiert werden. In einem Setting der Mediation kann diese Person wahrscheinlich nur unzulänglich aufgefangen werden.

■ Standbild bzw. Skulptur

Person A – oder Persönlichkeitsteil A – ist Bildhauerin und stellt alle anderen Personen, wie sie zueinander stehen. Hierbei wird nicht gesprochen. Person A darf die anderen nur durch Mimik, Gestik und Körperkontakt in ihr Standbild instruieren. Lediglich die Mediatorin darf sprechen, wenn sie Hilfestellungen gibt. Die Personen werden in unterschiedlicher Entfernung und Blickrichtung zueinander und in von Person A gewünschten Körperhaltungen aufgestellt und ‚eingefroren‘, d.h. sie dürfen sich nicht mehr bewegen.

Sind alle Personen in ihren Beziehungen zueinander aufgestellt, baut sich Person A ebenfalls in ihr Standbild mit ein. Nach einem kurzen Ausharren fragt die Mediatorin alle Beteiligten nach deren Gefühlen und Gedanken auf sich selbst bezogen (z.B. Körperschmerzen) und auf die Beziehung zu anderen („Ich fühlte mich ausgeschlossen“). Im Anschluss an eine Ist-Skulptur kann die Mediatorin Person A (oder auch andere) auffordern, die gestellte Skulptur in eine Ideal- oder Wunsch-Skulptur zu verändern, oder alle Personen sich im Zeitlupentempo in Wunsch-Standbilder verändern lassen (vgl. das Statuen-Theater nach Augusto BOAL (1979), „Theater der Unterdrückten“ oder auch die systemischen Familienaufstellungen z.B. nach HELLINGER). Bei diesen Veränderungen wird deutlich, wer sich wie ‚bewegen‘ oder verändern muss. Aus eigener Erfahrung innerhalb der therapeutischen Ausbildungsgruppe kann ich den ‚unbeschreiblichen‘ Effekt des Aufstellens nur anhand dessen beschreiben, dass ich sehr viele dieser Standbilder noch sehr gut vor Augen habe. Das meiner Familie am allerdeutlichsten.

5.2.3 Methoden der Problemlösungsphase

In der Problemlösungsphase können vor allem folgende Methoden oder Techniken hilfreich sein:

■ ‚Geschlossene‘ Fragen

Um konkrete und unmissverständliche Absprachen oder Zugeständnisse treffen zu können, ist es in dieser Phase sinnvoller, Fragen zu stellen, die eindeutig und kurz und präzise beantwortet werden können.

■ Problemliste

Es sollten evtl. mit Brainstorming die anstehenden Probleme aufgelistet werden. Dies sollte unbeachtet der Tatsache geschehen, wer welches Problem hat. Aus gegenseitigen und polarisierten Sichtweisen wird eine gemeinsame Liste, die ein gemeinsames Anliegen wird.

■ Trennung von Ursachen und Symptomen

Auf der oben genannten Liste Ursachen und Symptome identifizieren und kennzeichnen. Jeweils eine Prioritätenliste erstellen.

■ Problemverständnis-Übung

Ähnlich wie die oben beschriebene ‚Verständnisprüfung‘ sollen die Standpunkte der Gegenseite wiederholt, aufgelistet und durch Nachfragen überprüft werden.

■ Brainstorming

Zu einem Begriff oder einer Frage werden alle Gedanken, die spontan kommen, stichwortartig aufgeschrieben. Es findet keine Auswahl, keine Wertung und keine Diskussion statt. Die Mediatorin sollte dazu ermuntern, auch alles Abstruse, Verrückte und Phantasievolle zu nennen. Nach ca. fünf Minuten beendet die Mediatorin das Brainstorming und lässt Nachfragen, Erläuterungen und Anmerkungen zu. Einzelne Stichworte werden auf Interesse stoßen. Daraus können dann Lösungsvorschläge entwickelt

werden. Das Brainstorming kann auch als Auslöser einer AID genutzt werden: Alle genannten Aspekte sind Innere Dialogteilnehmer.

■ Kartenabfrage

Die Kartenabfrage ist ein Brainstorming auf vorher verteilten Karten. Die beschriebenen Karten werden von der Mediatorin eingesammelt und evtl. gemischt. Das kann den Vorteil haben, dass Beteiligte mutiger und offener sind. Außerdem kann man auf die eine Seite der Karten etwaige Vorteile einer möglichen Lösung schreiben und auf die andere die Nachteile. Dies ermöglicht einen Vergleich von Ideen. Ähnlich wie bei den Vor- und Nachteilen können helfende und hinderliche Kräfte auf die Karten notiert werden. Diese können dann weiter analysiert werden.

Beide Arten des Brainstormings können auch als Ergänzung noch von Außenstehenden und Unbeteiligten durchgeführt werden. Hierdurch entstehen oft ganz neue Ideen und Ansätze.

■ Vorweggenommene Auswirkungen

Wahrscheinliche und mögliche Auswirkung eines Vorschlages werden benannt und untersucht. Hierdurch wird das Verfahren versachlicht. Auch Phantasien und Spekulationen sind Innere Dialogteilnehmer.

■ Kriterien-Liste für Lösungen

Für alle Probleme sollte eine Liste von Kriterien erstellt werden, die eine Lösung hierfür erfüllen muss. Meist sind diese gleichzeitig die Haupt-Interessen der Beteiligten.

■ Rollenverhandeln (nach Roger HARRISON)

Der erste Schritt des Rollenverhandelns beinhaltet die Vertragssetzung: Jede Beteiligte erstellt für jede andere Beteiligte eine Liste, auf der sie einträgt, was sie sich wünscht, dass Person B mehr (1), weniger (2) und weiter so (3) tun soll. Der zweite Schritt ist der Austausch und die Klärung bei Fragen. Alles wird öffentlich ausgelegt.

Der dritte Schritt ist das Rollenverhandeln. Jeweils zwei Beteiligte einigen sich auf ein Thema und verhandeln dies mit Hilfe einer dritten Person. Als letzten Schritt sollen die Ergebnisse der Vereinbarungen mit Zeitplan und Evaluation formuliert werden.

■ Rollenbotschaft

Im Sinne des Rollenverhandelns kann man den ersten Schritt auf eine Person/ einen Persönlichkeitsaspekt beschränken, so dass Rollenveränderungsvorschläge auch direkt und nur an die eine Person ‚gesendet‘ werden.

■ Ein-Text-Verfahren (vgl. Harvard-Modell, 4.2)

Eine Partei oder die Mediatorin arbeiten einen Text aus, der allen vorgelegt wird. Alle Kritikpunkte (widersprechende Persönlichkeitsanteile) werden in einem zweiten Entwurf miteinbezogen. Dieser erneute Versuch wird wieder allen Konfliktparteien vorgelegt und wunschgemäß verändert. Dieses Prozedere wird bis zu einer Einigung auf einen Text wiederholt. Nach FISHER/URY/PATTON ist diese Mediations-Methode bei Verhandlungen mit mehr als zwei Parteien von unschätzbarem Wert.

■ PMI-Methode

Erst werden die **P**lus-Faktoren einer Idee fokussiert, dann die **M**inus-Faktoren und schließlich **I**nteressantes, das unter Umständen weder gut noch schlecht ist. Zweck der PMI-Methode ist es, der natürlichen Neigung, eine rein emotionale Ansicht rational zu verfechten, entgegenzuwirken. Das Denken wird dann nicht mehr ausschließlich zur Rechtfertigung oder Erklärung einer einzigen Ansicht benutzt (vgl. BOAL 1989).

■ ADI-Methode

Erst werden Bereiche auf eine Karte geschrieben, worin sich die Parteien einig sind (**a**greement), dann worin sie sich uneinig sind (**d**isagreement) und schließlich Bereiche, in denen Konflikte zwar auftauchen, diese aber irrelevant bleiben (**i**rrelevance). „Es ist oft erstaunlich, wie klein die Gebiete der Uneinigkeit sein können, wenn erst einmal die ‚Argumentationsme-

thode' gegen die ‚kartographierende Methode' ausgewechselt worden ist“ (BOAL zit. nach BESEMER 1997, 133).

■ Beliebige Wort

Für ein daraus folgendes Brainstorming wird ein beliebiges, spontanes Wort genommen, das irgendeiner Beteiligten gerade einfällt. Dies ist der Ausgangspunkt für ein Brainstorming, für eine AID.

■ OPV

Die Methode des OPV ist auch von BOAL (1989) entwickelt worden. OPV bedeutet „Other People's Views“. Dieses Allzweckwerkzeug berücksichtigt die Ansichten anderer, nicht am Mediationsverfahren beteiligter Dritter. Diese zu identifizieren und dann aus deren Augen Problem und Lösung zu betrachten, ist Ziel der OPV. Letztlich sind Einschätzungen bzw. Vermutungen von „Other Peoples's View“ eigene, unbewusste Persönlichkeitsanteile.

■ Widersprüchliche Wünsche

Es kann sein, dass Beteiligte sich insgeheim wünschen, der anderen Seite zu schaden. D.h. die eine Seite ist nur zufrieden, wenn die andere unzufrieden ist. Die Mediatorin kann nur scheitern und sollte ihr Dilemma offen legen. Die widerstreitenden Ziele müssen in einer positiven Form neu definiert werden. Die dahinter liegende Wut oder Trauer sollte aber nicht ‚übergangen' oder verurteilt werden.

■ Den zentralen Punkt ignorieren

Manchmal gibt es zentrale Punkte innerhalb eines (intra- wie interpersonalen) Konfliktes, die erbittert und unerbittlich umkämpft werden. Sie ‚links liegen zu lassen' und sich um alles Andere zu kümmern, kann dann irgendwann die erstaunliche Erkenntnis hervorbringen, dass sich dieser zentrale Punkt fast von alleine gelöst hat. Hierbei sollte die Mediatorin darauf achten, Beteiligte auch in ihrem Beharrlichsein wertzuschätzen. Das Beharrlichsein ist ein Repräsentant verschiedener Bedürfnisse.

■ Tabus brechen und Annahmen hinterfragen

„Für das Entwerfen ist wesentlich, dass man sich immer in die Grenzen zurückarbeitet, anstatt von Beginn an nur innerhalb von Grenzen zu arbeiten“ (BOAL, zit. nach ebd. 135). Hier gilt es ‚angemessen ungewöhnlich‘ zu fragen (vgl. ANDERSEN 1996, 10.2).

■ Übergangsschritte

Während der Mediation können sogenannte Übergangsschritte vereinbart werden, diese sollten von Anfang an eine größere Zufriedenheit aller Beteiligten zur Folge haben. Kleine, aber schon erreichte Schritte erhöhen die Hoffnung auf eine Lösung und somit die Motivation (vgl. 13.).

■ Zeit als Maßstab

Es gibt immer optimistische und pessimistische, ‚spontane‘ und langfristig planende Innere Stimmen. In der AID gilt es diese zu analysieren („Welche Bedürfnisse sind zu berücksichtigen?“). Es können zukünftige Werte/Vorteile im Austausch gegen augenblickliche Werte/Vorteile der anderen Person, die nicht so viel Vertrauen in die Zukunft hat, angeboten werden.

■ Vorbehaltsklausel

Werden zur Zeit der Planung des Konfliktergebnisses noch Befürchtungen hinsichtlich der Realisierbarkeit z.B. einzelner Bedingungen (von Manager-Teilen) geäußert, sollte eine Vorbehaltsklausel vereinbart werden.

5.3 Das Genogramm-Selbst-Interview²³

Das Genogramm ist eine systemische Methode, die im Kapitel 10.4 ausführlich beschrieben wird. An dieser Stelle werde ich direkt diejenigen Genogramm-Fragen erörtern, die sich für das Genogramm-Selbst-Interview eignen, also als Vorgehensweise in einer AID.

5.3.1 Ausgangssituation und Ausgangsproblem

- (1) Wer lebt in Ihrem Haushalt? Wer ist ständiges Mitglied im Inneren Team? (Identifikation der Inneren Dialogteilnehmer)
- (2) Wie sind die Verwandtschaftsverhältnisse? Welcher Innere Dialogteilnehmer war zuerst, ist 'Schöpfer', Vater von welchem anderen? ...
- (3) Wo leben die anderen Familienmitglieder? Wie eng sind die Beziehungen der Inneren Dialogteilnehmer? Welche Koalitionen gibt es?
...
- (4) Welche Familienmitglieder wissen von dem Problem (dem Konflikt), das Sie gerade beschäftigt? bzw. Welche Innere Stimme will den Konflikt nicht wahr haben, leugnet ihn?
- (5) Wie sehen diese es, wie haben sie darauf reagiert?
- (6) Hatte ein anderes Familienmitglied schon einmal ähnliche Probleme?
- (7) Welche Lösungsversuche wurden von wem in solchen Situationen unternommen?

An dieser Stelle kann auch nach früheren Inneren Dialogen in Konflikten sowie nach den Hintergründen der aktuellen Lösungsversuche gefragt werden.

5.3.2 Die aktuelle Situation

²³ vgl. McGOLDRICK/GERSON 1990

Zur aktuellen Situation wird zum Beispiel Folgendes gefragt:

- (8) Was ist in letzter Zeit in Ihrer Inneren Familie, in Ihrem Inneren Team geschehen?
- (9) Hat es in letzter Zeit irgendwelche Veränderungen in der Inneren Familie gegeben? Sind neue Familienmitglieder dazugekommen, oder haben Mitglieder die Familie verlassen?
- (10) Gab es Innere Teammitglieder, die unzufrieden in Bezug zur 'äußeren' Familie, in Bezug zur Arbeit, zu andern Lebenssituationen waren oder es zur Zeit sind?

5.3.3 Der umfassendere Familienkontext

- (11) Beginnen wir mit der 'äußeren' Familie der Mutter. Welcher Innere Dialogteilnehmer repräsentiert welche Meinungen, Gedanken, Gefühle, Bedürfnisse der Großmutter? ... des Großvaters? ... der Mutter? ...
- (12) Gibt es eventuell eine Innere Stimme, die das unbewusste Verbot repräsentiert, 'es besser zu haben, als die Großmutter, Mutter ...?'
- (13) Spiegeln Innere Stimmen die Beziehung der Eltern wider?
- (14) Ist Ihre Mutter vorher schon einmal verheiratet gewesen? Gibt es Innere Stimmen, die ehemalige Partner, leibliche Eltern, Stiefeltern ... repräsentieren?
- (15) Welche Innere Stimmen spiegeln die 'Opposition' zu Vater und Mutter ... wider?

5.3.4 Das soziale Umfeld

Es kann sehr entscheidende Einflüsse aus der näheren Umgebung der Familie geben. Hier sollten Fragen gestellt werden zu Freunden, wichtigen Bekannten, Haushaltshilfen, usw.

Einige exemplarische Fragen zum sozialen Umfeld sind:

- (16) Welche Rolle haben Nichtfamilienmitglieder in Ihrer Familie gespielt? Welche Rolle spielen äußere Personen für das Innere Team?
- (17) Welche Personen außerhalb der Familie sind für Ihr Leben besonders wichtig? ... für welche Persönlichkeitsanteile?
- (18) Haben Nichtfamilienmitglieder mit in Ihrer Familie gelebt? Wo sind sie jetzt? Gibt es Innere Teammitglieder, die zeitweise eine große Rolle gespielt haben?
- (19) Welche Erfahrungen hat Ihre Familie mit Ärzten und anderen Vertretern helfender Berufe und Institutionen gesammelt? Welche Innere Stimmen sind skeptisch, optimistisch, resignativ, ketzerisch gegenüber dieser AID?

5.3.5 Die Fakten

Die sogenannten ‚harten Daten‘ sind eher ausschlaggebend für Genogramme in interpersonaler Kommunikation, können AID dann auslösen:

- (20) Wann ist wer geboren worden?
- (21) Wann hat wer geheiratet?
- (22) Wann hat sich wer wieder getrennt/hat sich scheiden lassen?
- (23) Wann war wer (für längere Zeit) krank?
- (24) Wann ist wer gestorben? Welcher Persönlichkeitsanteil lebt wie eine verstorbene Person nach?
- (25) Was war die Todesursache?
- (26) Welche Geschwisterreihenfolge besteht? Gibt es eine Reihenfolge bzw. Priorität der Inneren Stimmen.

- (27) Welchen ethischen und religiösen Hintergrund hat wer? Gibt es Innere Stimmen, die an dem religiösen Hintergrund zweifeln oder unerwarteterweise eine religiöse 'Ader' haben?
- (28) Welche Ausbildung und welchen Beruf hat wer?
- (29) Was sind die gegenwärtigen Lebensumstände von wem? Welche Innere Stimmen haben welche Meinung zu den Lebensumständen?

5.3.6 Die historische Perspektive

In der Regel treten veränderte Familienmuster im Zuge veränderter Familienumständen auf. D.h. äußere Umstände verändern die Konstellation und die Beziehungen in der Familie. Insofern ist es besonders ratsam, nach wichtigen Familienereignissen zu forschen. Diese wichtigen Familienereignisse prägen die Inneren Teams der Familienmitglieder. Einige Fragen nach solchen kritischen Lebensereignissen sind:

- (30) Wie reagierte die Familie, das Innere Team auf die Geburt eines bestimmten Familienmitgliedes?
- (31) Wie reagierte die Familie, das Innere Team, als ein bestimmtes Familienmitglied starb?
- (32) Wer litt darunter am meisten?
- (33) Wer kam zur Beerdigung? Welche Inneren Dialoge löste dies aus?
- (34) Welche Auswirkungen hatte die Testamentseröffnung?

Gerade das Aufspüren von Veränderungen nach Todesfällen kann zu Hypothesen über spezifische Anpassungsmechanismen führen.

"Die Vergangenheit einer Familie, und die Beziehung, welche die Familienmitglieder zu dieser Vergangenheit haben, bergen wichtige Hinweise auf Regeln, Erwartungen und Organisationsmuster innerhalb der betroffenen Familie" (McGODRICK/GERSON 1990, 37). Hier wird die historische Perspektive deutlich, eine Perspektive, die die Bewertung der Vergangen-

heit im Allgemeinen („Früher war alles schrecklich, schwierig, besser ...“) als auch auf einzelne Thematiken bezogen ans Licht bringt.

"Die Geschichte spezifischer Probleme sollte ebenfalls detailliert untersucht werden. Der Schwerpunkt sollte dabei auf der Frage liegen, wie Familienmuster sich zu verschiedenen Zeiten, d.h. vor, bei und nach Auftreten des jeweiligen Problems verändert haben" (ebd.).

Auch an dieser Stelle möchte ich kurz auf SARTRE und die Tiefgründigkeit seines Aphorismus' verweisen: „Die Bedeutung der Vergangenheit ergibt sich aus dem Entwurf der Zukunft in der Gegenwart“ (SARTRE o.A.).

In diesem Zusammenhang können folgende Fragen sinnvoll sein:

- (35) Wann ist das Problem zum ersten Mal aufgetreten?
- (36) Welcher Innere Dialogteilnehmer hat das Problem zuerst bemerkt?
- (37) Welcher Teil hielt es für ernst und wer für weniger ernst?
- (38) Waren die Beziehungen vor dem Problem anders?
- (39) Welche anderen Probleme gab es davor?
- (40) Was wird in der (Inneren) Familie geschehen, wenn das Problem bestehen bleibt?
- (41) Was, wenn es verschwindet?

5.3.7 Innerfamiliäre Beziehungen und Rollen

Bei Fragen über die innerfamiliären Beziehungen und Strukturen ist besonders sorgsam auf neue Innere Stimmen zu achten, da diese Fragen eventuell auf Tabus und ‚empfindliche Nerven‘ stoßen.

- (42) Gibt es (Innere) Familienmitglieder, die nicht mehr miteinander reden oder eine zeitlang nicht miteinander gesprochen haben? Welche Inneren Stimmen regen sich?
- (43) Gibt es (Innere) Familienmitglieder, die in einem ernsthaften Konflikt miteinander stehen oder standen?
- (44) Gibt es (Innere) Familienmitglieder, die sich besonders nahe stehen?

- (45) Die einander im Ernstfall helfen?
- (46) Denen sich andere (Innere) Familienmitglieder anvertrauen?
- (47) Alle Paare haben im Laufe ihrer Ehe einmal irgendwelche Konflikte. Welche haben Sie erlebt? Welche Stimmen sind aktiv?
- (48) Wie steht es mit den Ehen ihrer Eltern? Und denen Ihrer Geschwister?
- (49) Wie würden Sie Ihr Verhältnis zu Ihren (Inneren) Kindern beschreiben?
- (50) Hatten andere Familienmitglieder Probleme mit Ihren Kindern?
- (51) Welches Mitglied der Familie wird als besonders stark empfunden? Welches als besonders schwach?
- (52) Welches als dominant?
- (53) Welches als unterwürfig?
- (54) Welches (Innere) Familienmitglied gilt bei den anderen als erfolgreich?
- (55) Wer gilt als Versager?
- (56) Wer gilt als warmherzig? Wer als kalt?
- (57) Wer als fürsorglich? Wer als distanziert?

5.3.8 Schwierige Fragen nach der individuellen Funktionalität

McGOLDRICK und GERSON schreiben diesbezüglich: "Die Einschätzung individueller Funktionalität wirft oftmals Probleme auf. Alkoholmissbrauch, andauernde Arbeitslosigkeit und schwere psychische Störungen sind direkte Hinweise auf eine mangelhafte Funktionalität" (1990, 39). Auf die Zusammenhänge ‚mangelnde Funktionalität‘ und ‚Alkoholmissbrauch‘ bzw. ‚Co-Abhängigkeit‘ sowie der konstruktiven Arbeit mit Analysen des Inneren Dialoges werde ich an anderer Stelle in Bezug zu dem Beratungs- und Forschungsprojekt ‚Ein Vater – zwei Gesichter‘ eingehen.

5.3.8.1 Physische und psychische Probleme

- (58) Hatte oder hat ein (inneres) Familienmitglied ernsthafte physische oder psychische Probleme? Depressionen? Angstgefühle? Welche Innere Stimme ist depressiv? ...
- (59) Hat es körperliche Misshandlungen oder sexuellen Missbrauch gegeben?
- (60) Gibt es irgendwelche anderen Probleme, die Sie beunruhigen?

5.3.8.2 Probleme in Arbeit und Beruf

- (61) Hat ein Mitglied Ihrer Familie in letzter Zeit die Stelle gewechselt? War jemand arbeitslos? Welche Teile haben welche Meinung zu den Problemen im Beruf? ... ohne Beruf?
- (62) Welchen Anteilen gefällt Ihre Arbeit?
- (63) Welche Persönlichkeitsanteile sehen ihre finanzielle Situation im Vergleich zu der Ihrer Verwandten wie?
- (64) Gibt es in Ihrer Familie Drogen- oder Alkoholprobleme?

(vgl. McGOLDRICK/GERSON 1990)

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass sich mit Hilfe von Genogrammen intensive Beziehungen in einer Familie aufdecken lassen und dass – unter Berücksichtigung der Struktur der Familie und ihrer Position im Lebenszyklus – Hypothesen über die wichtigen Dreiecksmuster und Grenzen dieser Familie aufgestellt werden können. Das Verhältnis solcher Dreiecksmuster ist für die Planung klinischer Interventionen unerlässlich. Das Entwirren von Beziehungsdreiecken ist ein wichtiger klinischer Prozess, in dem die Familienmitglieder lernen, sich von rigiden Strukturen zu befreien.

McGOLDRICK/GERSON 1990, 119

Zusammenfassend kann auch festgestellt werden, dass Innere Außenseiter, die in allen Konflikten im Untergrund ihre Sabotage betreiben, oft ihren Ursprung in familiären Dynamiken haben und dass durch die Beschäftigung mit der eigenen Familiendynamik – zum Beispiel eben mit Hilfe eines Genogramms – diese Außenseiter bewusst werden, so dass in einem weiteren Schritt die Innere Gruppendynamik beleuchtet, aber auch die

mögliche Integration dieser Außenseiter in das Innere Team vollzogen werden kann.

Ebenfalls kann festgestellt werden, dass einige der genannten Fragen in Bezug zur Inneren Familiendynamik an Persönlichkeitsanteile bzw. an das Selbst, das (innere Familien-) Oberhaupt, auf den ersten ‚Blick‘ sehr ungewöhnlich erscheinen, doch in der Beratung mit Hilfe der AID und des Genogramm-Selbst-Interview wurde deutlich, dass die intrapersonale Kommunikation weit ähnlicher der interpersonalen Kommunikation (in Familien) ist als anzunehmen.