

SECHSTER TEIL

PRINZIPIEN (II)

10. Prinzipien in Anlehnung an die systemische Therapie und Beratung

Vom Abend bis zum Morgen saß er am Bett des Kranken und weinte. Am nächsten Morgen starb er, der Kranke aber lebte weiter.

SAADI

Im folgenden Kapitel werde ich folgende Thesen untersuchen:

1. Es gibt Innere Dialoge.
2. Innere Dialoge lassen sich analysieren.
3. Die Analyse Innerer Dialoge ist eine Konzept der systemischen Therapie und Beratung (vgl. 6. These aus dem ersten Kapitel: Zielsetzung ...).

Dieses Kapitel ist von seiner Funktion für die Arbeit und für das Konzept der AID dem vorherigen vergleichbar.

Es wird untersucht, ob verschiedene Prinzipien der systemischen Therapie und Beratung auch Prinzipien der AID oder innerhalb der AID sind.

Probleme, Unwohlsein, Unzufriedensein, Innere Konflikte, Innere Widersprüchlichkeiten (Ambivalenzen) oder Innere Dilemmata werden im traditionellen systemischen Denken erklärt aus der Beziehung des Menschen zu seinem Umfeld, seiner Umwelt. Der Hauptfokus wird immer auf ein äuße-

res System gelegt. Handlungen werden in erster Linie als interpersonale Kommunikation mit anderen Mitgliedern dieses Systems gesehen.

Die systemische Psychotherapie bzw. Beratung basiert auf dem Paradigma, dass Phänomene, welcher Art auch immer, nicht isoliert betrachtet werden können, sollen sie verstanden bzw. verändert werden. Nur wenn die spezifischen Wechselwirkungen und Rückkopplungsmechanismen in komplexen Systemen (Paarbeziehungen, Familien, Gruppen, Arbeitsteams, Organisationen und anderen Beziehungssystemen), die in der Regel nach einem Gleichgewichtszustand mit den umgebenden Umweltsystemen streben, begriffen werden, können neue Entwicklungsmöglichkeiten, Handlungsalternativen, neue Perspektiven und grundsätzliche Veränderungen entwickelt und erzielt werden.

MÜCKE 1998, 17

Der Fokus des systemischen Denkens innerhalb dieser Arbeit liegt auf dem intrapersonalen System, das Handlungen hervorbringt und innerhalb dessen es einzelne Teile gibt, deren Interessen und Bedürfnisse sehr stark auf äußere Systeme bezogen sind. Das von MÜCKE (in seiner Einleitung) Beschriebene betrifft meines Erachtens *auch* das System Mensch. Jedes Verhalten eines Menschen ist Ausdruck der Wechselwirkungen und Rückkopplungsmechanismen seiner Inneren Stimmen bzw. Persönlichkeitsanteile, seiner sich widersprechenden Bedürfnisse.

Es sind die individuell gegebenen Bedeutungen, die ‚Personen-in-Kontexten‘ (EARMAN et. al 1993) bewegen. Unzufriedensein – im weitesten Sinne – nur an äußeren Einflüssen auszumachen bzw. durch interpersonale Kommunikation zu begründen, kann nicht ausreichen – auch nicht im Sinne des Konstruktivismus (vgl. 7.2.2). Meines Erachtens ist die systemische Zirkularitäts-Hypothese in Verbindung mit dem Autopoiese-Konzept plausibler: Zwischen konkreten Personen und ihrer Umwelt existieren Wechselwirkungen, sogenannte Rückkoppelungsschleifen. Über die Wahrnehmung und die Bedeutung dieser Rückkoppelungsschleifen entscheidet (meist jedoch nicht darüber reflektierend) jeder in Eigenverantwortung – und zwar in einem Inneren Dialog der unterschiedlichen

Interessen, in Anlehnung an (EARMAN et. al 1993) im Dialog von Personen-in-Personen.

Die Rekursivität der Sprache verweist auf die Fähigkeit, das erlebte Interaktionsgeschehen permanent zu qualifizieren, also Innere Kommentare über die Interaktion und über das eigene Erleben abzugeben. Dieses Phänomen ist als Innerer Bezugsrahmen in der Psychotherapie ein Begriff. Es ist „nicht die Auseinandersetzung selbst, mit denen Familienmitglieder sich das Leben schwer machen, sondern die inneren Bewertungen dieser Auseinandersetzungen“ (VON SCHLIPPE/SCHWEITZER 1997, 98). Im Folgenden werde ich weitere grundlegende Einstellungen sich selbst und seinen einzelnen Facetten gegenüber in Anlehnung an Annahmen und Haltungen, die für systemische Therapeuten und Berater postuliert werden, erörtern.

Ich werde jedoch nicht die systemische Therapie ‚an sich‘ erörtern, sondern lediglich eine Auswahl der Prinzipien und Grundannahmen – und diese ausschließlich in ihrer Analogie zur Systemebene Mensch – darlegen. Dabei werde ich mich neben den Werken der einzelnen Therapeuten der spezifischen Konzepten der systemischen Therapie und Beratung auch auf die zwei Lehrbücher „Systemische Beratung und Psychotherapie“ von Klaus MÜCKE (1998) und „Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung“ von Arist VON SCHLIPPE und Jochen SCHWEITZER (1997) beziehen¹.

Analog zur Einleitung des Kapitels über die grundlegenden Annahmen und Haltungen in Anlehnung an die Humanistische Psychologie (siehe FÜNFTER TEIL), erachte ich es auch hier für sinnvoll, mich auch auf konzept- und personenübergreifende (Lehr-)Bücher zu beziehen, die einzelne Prinzipien in einem übergeordneten Rahmen (hier den der sys-

¹ Das Lehrbuch von VON SCHLIPPE und SCHWEITZER (1997) ist auch der von den Dozierenden der Heilpädagogischen und Erziehungswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Köln meist empfohlene Literaturhinweis im Bereich Beratung. Das ist das bis dato unveröffentlichte Ergebnis einer Umfrage der fakultätsübergreifenden Arbeitsgruppe ‚Beratungsmethoden‘, die ich initiierte und in der ich gemeinsam mit Prof. Dr. Bodo JANUSZEWSKI, Prof. Dr. Kersten REICH und Iris HOFFMANN arbeitete.

temischen Therapie und Beratung) darstellen. Ich werde also analysieren, ob diejenigen systemischen Grundhaltungen und Annahmen, die in beiden Lehrbüchern genannt werden, ebenfalls Prinzipien der AID sind.

Zuvor möchte ich jedoch noch einer kritischen Stimme in mir Raum gewähren: Neben meiner Begeisterung und Faszination, aufgrund derer ich das Aufkommen systemischer Gedanken sowohl innerhalb der Therapie aber auch innerhalb der Pädagogik für außerordentlich fruchtbar, bereichernd und richtungsweisend halte, sehe ich *auch* eine ‚Achillesferse‘: Die Vernachlässigung des jeweils aktuellen Erlebens. In seiner Kritik stimme ich mit dem Schweizer Psychiater Luc CIOMPI überein, der innerhalb des systemtheoretischen Diskurses eine Vernachlässigung der Gefühle hinsichtlich ihrer Wirkung auf das Denken und Handeln sieht (vgl. CIOMPI 1997)². So sieht MÜCKE zum Beispiel weder die Gleichwertigkeit, die Gleichzeitigkeit, noch das Postulat der Wechselwirkungen, wenn er schreibt: „Entscheidend scheint mir aber zu sein, dass gefühlsmäßige Veränderungen *nur* durch ein anderes praktisches Verhalten zu erreichen sind“ (MÜCKE 1998, 46 – Herv. D.R.).

Das Konzept der AID birgt hier wiederum die Möglichkeit, diese Kritik zu entkräften, da im System Innerer Dialog jedem einzelnen Gefühl zu jeder Zeit eine entscheidende Bedeutung beigemessen wird, bzw. werden kann.

Einleitend werde ich einige systemische und systemtheoretische Standpunkte zum ‚Selbst‘ benennen:

Ein ‚Selbst‘ oder ein ‚Ich‘ – für BATESON konvertibel – erlebt sich im Rahmen ‚der Kontexte von Kontexten‘. Es ist kein festgelegter Charakter, sondern offen für neue Erfahrungen und neue Rahmen, offen für systemische und ökologische Kontexte: Es ist ein Überschreiten des engen Rahmens des ‚Ichs‘, des ‚So-Seins‘. Es ist offen für eine Veränderung von Gewohnheiten durch eine Weitung des Selbst, eine „Neudefinition“ wie BATESON schreibt: „Aber jede Freiheit von der Knechtschaft der Gewohnheit muss auch eine tiefgreifende Neudefinition des Selbst kenn-

² siehe auch 2.1

zeichnen“ (1999, 393). BATESON sieht das Selbst als ein System an und glaubt an einen ‚Paradigmenwechsel‘ in der Psychologie wie bereits einleitend zitiert, schreibt er: „Die Denkweise, die von Psychiatern entwickelt wurde, um Familien als ein System zu verstehen, wird man dahingehend anwenden, dass man *den Einzelnen als ein System* begreift. Dies wird einen grundlegenden Wandel auf dem Gebiet der Psychologie darstellen ...“ (zit. nach SCHWARTZ 1997, 13 – Herv. D.R.)³.

Der Schweizer Psychiater und Systemtheoretiker Luc CIOMPI unterteilt das Selbst in zwei Subsysteme: Das kognitive System und das affektive. Erfahrung und Erkenntnis beruht auf Denken und Fühlen. So entwarf CIOMPI – in Anlehnung an MATURANA/VARELA (1987) und PRIGOGINE/STENGERS (1981) – eine Systemtheorie der ‚strukturellen Kopplung‘ zwischen kognitivem und affektivem System. Diese Subsysteme innerhalb des ‚operationalen, rekursiven‘ Gesamtsystem ‚Mensch‘ oder ‚Selbst‘ sind nach CIOMPI Wechselwirkungen und Rückkopplungen ausgesetzt. CIOMPI sieht es als Lernaufgabe an, eine „bessere Integration“ zwischen dem Fühlensystem und dem Denksystem zu erreichen (1988, 206). Innerhalb des Konzeptes der AID können die Persönlichkeitsteile sowohl Gefühle als auch Gedanken repräsentieren bzw. sein. D.h. hier geht es genau darum, was CIOMPI fordert: Eine Integration verschiedener Persönlichkeitsanteile, die je nach Situation affektive oder kognitive Subsysteme sein können. CIOMPI sieht diese Subsysteme zwar in kommunikativer Beziehung: „Reziproke strukturelle Koppelung aber bedeutet nach MATURANA gegenseitige Strukturmodifikation im *Interaktionsbereich*“ (CIOMPI 1988, 197 – Herv. D.R.), verharrt jedoch in einer Dichotomie, in Bezug zur AID in einem Inneren ‚Di-alog‘. Die AID befasst sich dagegen mit der Multiplizität des System ‚Selbst‘. Auch MATURANA selbst verharrt in seiner Analyse des Selbst in einer eindimensionalen Dialektik des Denkens und nicht im Sinne der AID in einer mehrdimensionalen Dialektik: „Denken heißt spalten. Fühlen heißt vereinigen, vereinfacht gesagt. Erst beides zusammen ist das Ganze“ (MATURANA zit. nach CIOMPI 1988, 186). Auf einer ersten Analyse-Ebene ist diese Aussage also zutreffend; in

³ siehe auch Eingangszitat dieser Arbeit

einer AID wird deutlich, dass auch Denken und Fühlen selbst wieder dialektisch sind, d.h. Koalitionen unterschiedlicher Persönlichkeitsanteile.

Übereinstimmend mit dem Konzept der AID ist CIOMPI wiederum darin, dass es ‚bequemer‘ ist, die „jeweils ‘andere Seite‘ zu negieren und zu verleugnen, statt sie zu integrieren“ (CIOMPI 1988, 265).

10.1 Allgemeine Prinzipien

Auch wenn es innerhalb der ‚Therapie-Schule‘ der systemischen Therapie und Beratung nicht in gleichem Maße unterschiedliche Konzepte mit ‚Gründervätern‘ oder ‚-müttern‘ sowie eigenen (weltweit vernetzten) Ausbildungsinstituten existieren⁴ (wie bei den Psychoanalytikern bei FREUD, ADLER, JUNG, den ‚Humanisten‘ z.B. PERLS Gestalttherapie, ROGERS Gesprächspsychotherapie, COHNs TZI ...) so werde ich doch auch diesen TEIL zu Beginn in allgemeinen Prinzipien (10.1) erläutern und dann auf unterschiedliche Konzepte eingehen, deren Prinzipien auch die der AID sind bzw. ob es Prinzipien innerhalb der AID sind.

10.1.1 Den Möglichkeitsspielraum vergrößern

Heinz VON FOERSTERS⁵ ethischer Imperativ, „Handle stets so, dass du die Anzahl der Möglichkeiten vergrößerst“ (zit. nach VON SCHLIPPE/SCHWEITZER 1997, 116) ist auf der einen Seite Grundidee der Analysen Innerer Dialoge, da eine Person hierbei mehrere, unterschiedliche Persönlichkeitsanteile ausfindig macht, die unterschiedlich handeln wollen, und somit den Möglichkeitsraum der Person vergrößern; auf der anderen Seite sind genauso Tabus (Denkverbote), Dogmen, Richtig-/Falsch-Bewertungen und alles Weitere, was den eigenen Handlungsspielraum einschränkt, Teile einzelner Persönlichkeitsaspekte. Diese werden aber innerhalb einer Analyse Innerer Dialoge identifiziert und befragt, so dass die dahinterstehenden Interessen und Bedürfnisse erkannt werden. VON FOERSTERS Imperativ wird somit letztendlich gerade durch dieses Konzept umgesetzt.

So sollte bei der Beschreibung der Persönlichkeitsteile immer auf diese Tabus, Denkverbote und Denkeinschränkungen besonders geachtet werden. Das In-Frage-Stellen von dem, was ich bis jetzt glaubte, wie ich,

⁴ mit Ausnahme der Milton ERICKSON-In stitute (in Deutschland z.B. in Heidelberg und Berlin)

wie die Welt und wie Andere sind, ist immer ein erster Schritt hin zum (Er-)Finden von Handlungsalternativen und damit der Freiheit zu wählen. Es ist ein Schritt in die Richtung, mögliche Lösungen zu finden.

10.1.2 Zirkularität – Innere Bezogenheit

Die Logik ist ein armseliges Modell von Ursache und Wirkung.

Gregory BATESON 1987, 77

Allgemein bezeichnet man im systemischen Denken mit ‚Zirkularität‘ eine „Folge von Ursachen und Wirkungen, die zur Ausgangsursache zurückführt und diese bestätigt oder verändert“ (SIMON/STIERLIN 1992, 393). Von Ursache und Wirkung zu sprechen, ist eine Frage der Setzung eines Anfangspunktes, der dann Ursache genannt wird⁶. ‚Der Junge rebelliert, die Lehrer werden strenger, der Junge rebelliert ...‘ oder ‚Die Lehrer sind streng, der Junge beginnt zu rebellieren, die Lehrer werden strenger ...‘ Diese Setzung ist aber nicht zwingend. Genauso könnte ich diese Ursache schon als Wirkung betrachten, wenn ich einen früheren Erklärungsansatz/Anfangspunkt wähle (vgl. WATZLAWICK/BEAVIN/JACKSON 2000, 57ff).

Ebenso wie jedes äußere Verhalten eingebunden ist in unterschiedliche Kreislaufprozesse und sich demnach gegenseitig bedingt, so sind auch die Inneren Dialoge zirkulär. So wie sich im interpersonalem Feld keine Ursache-Wirkungs-Hypothesen aufrechterhalten, so ist es auch im intrapersonalem Bereich. Die Annahme von Ursachen auf der einen Seite und daraus resultierenden Wirkungen auf einer anderen, also einem naturwissenschaftlichen-physikalischem Erklärungsprinzip, ist auf die Erforschung

⁵ VON FOERSTER 1985, 1987, 1998, 1999

⁶ vgl. 6.4.3 und 7.2.2

der Psyche/des ‚Selbst‘ sowie auf einzelne Persönlichkeitsaspekte nicht übertragbar.

Auch in einem innerpsychischen Team sind jedwede Gedanken und Gefühle Ausdruck und ‚Äußerung‘ und können somit immer *auch* als Botschaft an andere Persönlichkeitsanteile verstanden werden – und zwar immer sowohl als Aktion (Ursache) als auch Wirkung (Reaktion). Dieser andere Persönlichkeitsanteil nimmt den kommunikativen Aspekt – meist allerdings nicht reflektierend – wahr und ‚re-agiert‘. Geäußerte Handlungen und Verhaltensweisen sind demnach Ergebnisse Innerer Machtkämpfe und beziehen sich somit weniger auf die *wirkliche*, äußere Situation. So können trotzige, rebellische und verletzte Anteile Äußerungen hervorrufen, die von anderen Personen nicht nachvollziehbar sind. Solche Äußerungen oder Verhaltensweisen sind zum Beispiel diejenigen von (verhaltensauffälligen) Kindern, durch die sie sich das Leben immer schwerer machen (zum Beispiel durch Strafen). Oder es sind diejenigen Persönlichkeitsanteile von Erwachsenen, die diese dazu verleiten, zu rauchen, zu viel oder zu ungesund zu essen, sich zu wenig zu bewegen, Alkoholiker oder ‚Workaholics‘ zu werden.

Ein *schönes* Beispiel für die Zirkularität von ‚Begründungen‘, für eine interessante Systemebenen-Verschiebung, wie auch gleichzeitig ein schöner Bezug zum (schul-) pädagogischen Rahmen dieser Arbeit ist folgendes Gedankenexperiment:

So kann aus der Wechselwirkung der Ideen: ‚Die Schüler sind unmotiviert, weil sie schlechte Pädagogen haben‘ und: ‚Die Pädagogen sind frustriert, weil ihre Schüler unmotiviert sind‘ zunächst die Idee entstehen: ‚Schüler und Pädagogen frustrieren und demotivieren sich gegenseitig.‘ Weitere Kreisläufe können etwa gesellschaftliche Zusammenhänge mit einbeziehen: ‚Die Schulpflicht und ihre Umsetzung machen die individuelle Motiviertheit von Schülern und Lehrern für das Überleben der Institution Schule entbehrlich; entsprechend motivieren unmotivierte Schüler und frustrierte Pädagogen den Staat immer wieder dazu, die gesetzliche Schulpflicht in der bisherigen Form aufrechtzuerhalten.‘

Mit Hilfe der AID könnte man die Frustration sowohl der Pädagogen als auch der Schüler durchaus effektiv untersuchen und ‚auflösen‘ bzw. ‚aufheben‘.

10.1.3 Wertschätzung aller eigenen Persönlichkeitsfacetten

Innerhalb der Analysen Innerer Dialoge ist es von grundlegender Bedeutung, dass allen beteiligten Persönlichkeitsanteilen uneingeschränkte Wertschätzung und Würdigung entgegengebracht wird. Gleichzeitig ist ebendiese Wertschätzung ein hohes Ideal, da es immer wieder Anteile geben wird, die wir erst einmal nicht verstehen, andere die wir nicht haben wollen und lieber ‚verdammten‘ als sie wert zu schätzen. So kann es manchmal einiger Erforschungen bedürfen, ungeliebten Anteilen etwas Achtenswertes und Schätzenswertes abzugewinnen. „Würdigung, Achtung und Respekt dem Menschen und seiner systemischen Verwurzelung“ (MÜCKE 1998, 25) gegenüber sind zentrales Element als auch gleichzeitig das ethische Fundament systemischer Therapie und Beratung (vgl. ebd.).

Gleiches hat auch Gültigkeit bezüglich der einzelnen sich widersprechenden Persönlichkeitsaspekte. Deren Würdigung genauso wie die Würdigung dessen, was Status quo ist, also wie die einzelnen Persönlichkeitsanteile zur Zeit in Beziehung zueinander stehen, ist wichtige Basis der Analysen Innerer Dialoge. Erst durch eine Anerkennung des Ist-Zustandes kann ich durch eine „Aufhebung des Bestehenden im Sinne seiner Bewahrung und Überwindung nach HEGEL“ kommen (ebd.).⁷ Den Status quo einer sich selbst offensichtlich schädigenden Verhaltensweise, die von einflussreichen Persönlichkeitsanteilen initiiert wurde, wird dann wertschätzend anerkannt, wenn die Geschichtlichkeit dieses Persönlichkeitsanteils erkannt wurde. „Solche Handlungen aber sind nur durch das Anerkennen dieser schuldhaften Verstrickung und ihrer Aufhebung durch

⁷ siehe auch ERSTER TEIL

Sühne, Wiedergutmachung und systemischen Ausgleich zu würdigen“ (MÜCKE 1998, 26).

Innerhalb von Analysen Innerer Dialoge (siehe DRITTER TEIL) werden Persönlichkeitsanteilen spontan oft ‚negative‘ Namen gegeben. Diese müssen immer umbenannt werden. In dieser Umbenennung wird die unbedingte Wertschätzung prägnant. Analog zu äußeren Gruppen werden Beteiligte, die das Gefühl haben, von den Anderen abgelehnt zu werden, höchstwahrscheinlich nicht bestmöglich an gemeinsamen Zielen mitarbeiten.

Somit ist die unbedingte Wertschätzung aller eigenen Persönlichkeitsfacetten zwar unbedingter Teil der Analysen Innerer Dialoge, aber nicht Voraussetzung. Innerhalb dieser wird es dann zu einer Wertschätzung kommen.

Für die Phase der Lösungssuche innerhalb einer Analyse Innerer Dialoge⁸ ist es dann aber wichtig, die Wertschätzung allen Persönlichkeitsanteilen gleichermaßen zuteil werden zu lassen. Diese Allparteilichkeit ist die Fähigkeit (des ‚Selbst‘), für alle Anteile zu gleichen Teilen Partei zu ergreifen und die Fähigkeit, deren Verdienste zu würdigen⁹.

BOSZORMENYI-NAGY und SPARKS definieren die Allparteilichkeit in ihrer Bedeutung für die zwischenmenschliche Systemebene der Familie als „innere Freiheit, nacheinander die Partei eines jeden Familienmitgliedes zu ergreifen in dem Maße, in dem sein einführendes Verstehen und sein strategisches Vorgehen dies erfordern“ (1981, 242). Um diese innere Freiheit wiederum zu erlangen, kann die Analyse Innerer Dialoge und die Analyse Innerer Dialoge eine Hilfe sein.

⁸ siehe diesbezüglich Kapitel 5

⁹ Innerhalb der systemischen Therapie und Beratung wird anstelle des Prinzips der Allparteilichkeit (vgl. BOSZORMENYI-NAGY/FRAMO 1975) auch manchmal von dem Prinzip der Neutralität gesprochen (SELVINI PALAZZOLI et al. 1981). Ich halte den Begriff der Allparteilichkeit für geeigneter, da er explizit den Irrtum ausschließt, man könne nicht bewerten. „Man kann nicht nicht bewerten“ (MÜCKE 1998, 145).

Die beschriebene Wertschätzung bezieht sich also auf einzelne Persönlichkeitsaspekte, ebenso wie sie sich aber *auch* auf die Gesamtperson, das ‚Selbst‘ bezieht (ursprünglicher Bezugsrahmen der systemischen Therapie und Beratung). Die Analyse Innerer Dialoge macht demnach weder eine Person, nicht einmal einen einzelnen Persönlichkeitsteil zum Klienten, Patienten oder ‚Schuldigen‘.

Hier besteht eine Parallele zwischen einem systemischen ‚Selbst‘-Analytiker und einem Praktiker der Kurztherapie:

Der Praktiker der Kurztherapie betrachtet *das Problem* als den ‚Patienten‘. Das ist der wesentliche Unterschied zwischen der Kurztherapie und anderen Therapieformen, die den ‚Patienten‘ in einer Person – bzw. in mehreren Personen – sehen.

DE SHAZER 1997, 37

Ein Problem besteht immer nur aus einer gewissen Verhaltensweise, die aufgrund einer bestimmten Konstellation der Persönlichkeitsanteile, aufgrund der Zusammensetzung und Stimmung des Inneren Teams entsteht. Die Haltung, den Status quo anzuerkennen, ist deswegen so wichtig, da diejenigen Persönlichkeitsanteile, die diesen Status quo initiierten, ansonsten eine konstruktive Lösung boykottieren werden. In äußeren Gruppen würde dies einer Abstrafung und Entlassung eines Mitgliedes aus einer bestimmten Verantwortung bedeuten. Würde die Gruppe mit keinem Wort auf das abgestrafte Mitglied eingehen, fühlt dieses sich schuldig, ausgestoßen und es ist wahrscheinlich, dass es die Gruppe verlassen oder dass es intrigieren wird. Die Gruppen zu verlassen, ist in einem Inneren Team jedoch nicht möglich, sodass es in diesem Fall zwangsläufig zu Intrigen kommen wird.

Bezüglich der Wertschätzung eines vermeintlich negativen Verhaltens, ebenso wie in Bezug zu einzelnen Eigenschaften, die innerhalb einer Analyse Innerer Dialoge als eigenständige Persönlichkeitsanteile angesehen werden, möchte ich eine kurze Passage aus dem Lehrbuch von Klaus MÜCKE wiedergeben:

Zum Beispiel erfordert ‚unterwürfig sein‘ folgende intraindividuellen Kompetenzen: die Fähigkeit, sich zurückzunehmen, sich auf den anderen einzustellen, eigene Bedürfnisse zurückstellen, zuhören können; Rücksicht zu üben, andere aufzuwerten, Verantwortung abzugeben, Anpassungsfähigkeit etc.

Interindividuell hat dieses Verhalten mitunter folgende Auswirkungen: Es schafft Harmonie; andere fühlen sich bestätigt und anerkannt; den anderen wird Platz, Macht und Einfluss eingeräumt; etc.

MÜCKE 1998, 35

10.1.4 Die Neugier, sich selbst kennen zu lernen

Grundlegende Haltung der Analysen Innerer Dialoge – als auch dieser Arbeit – ist eine Neugier, sich selbst kennen zu lernen. Jede Reflexion ist eine solche Selbst-Erfahrung. Wenn es mich nicht interessiert, warum ich mich gerade genau so verhalte, was mein Ziel bei diesem oder jenem Verhalten ist oder wie ich mich auch anders verhalten könnte, dann existiert diese Neugier nicht und Verhaltensänderungen können nicht bewusst und nicht zielgerichtet ‚passieren‘. Der systemische Therapeut CECCHIN (1988), der erst gemeinsam mit den anderen Mitgliedern des alten Mailänder Teams (SELVINVI PALAZZOLI et al. 1981) die Prinzipien der Zirkularität, des Hypothesenbildens und der Neutralität fokussierte, entwickelte später das Prinzip der Neugier. Er sieht die Neugier als Widerspruch zu einer Gewissheit einer Kausalität ebenso wie zu einer Gewissheit einer bestimmten Moral. Die Neugier ist das Interesse an Mustern – im Falle der Analysen Innerer Dialoge an den Mustern des intrapersonalen Umgangs mit sich widersprechenden Bedürfnissen – und an der Vielfältigkeit. Es ist kein Interesse an Bewertungen.

„Systemische Neugier interessiert sich für die jedem System immanente Eigenlogik, die als weder gut noch schlecht, sondern schlicht als wirksam angesehen wird, weil sie sich für dieses System offensichtlich evolutionär bewährt hat“ (VON SCHLIPPE/SCHWEITZER 1997, 121). Da der Mensch sich immer weiterentwickelt, sich immer wieder neue Innere Dialoge bilden, impliziert die Neugier, sich selbst kennen zu lernen, auch die

Unmöglichkeit, sich selbst endgültig und umfassend und für immer zu kennen. Insofern ist die Unwissenheit eine Voraussetzung als auch eine Ressource (vgl. ANDERSON/GOOLISHIAN 1992).

Wir [...] sind aufgefordert, dieses Nichtwissen [...] dazu zu nutzen, weitere Puzzle-Varianten zu fördern und die vorschnelle Schließung des Dialogs zu verhindern [...] Fragen wir von einer Perspektive des Wissens, geleitet von Theorien oder eigenen Verstehenskonzepten, so erfragen wir damit die Geschichte, die bereits in unserem Kopf ist.

EPSTEIN zit. nach
VON SCHLIPPE/SCHWEITZER 1997, 121f

In Bezug zu Erkenntnistheorien, die Teil des DRITTEN TEILS dieser Arbeit sind, als auch zur wissenschaftlichen Motivation hat FOUCAULT die Neugier als eine Loslösung von sich selbst beschrieben. In diesem Sinne ist die Analyse Innerer Dialoge ebenfalls eine neugierige Loslösung von sich selbst als einheitlicher, homogener Gesamtperson:

„FOUCAULT meint, Motiv seiner Arbeit sei die ‚Neugier, nicht diejenige, die sich anzueignen versucht, was zu erkennen ist, sondern die gestattet, sich von sich selber zu lösen“ (FINK-EITEL 1989, 11).

10.1.5 Ressourcenorientierung

Die Ressourcenorientierung ist eine grundlegende Haltung, die sich aus der vorher genannten Wertschätzung ergibt. Wenn ich Verhaltensweisen nicht als Defizite bezeichne, wenn es mir also gelingt, diese wertzuschätzen und damit auch positiv zu konnotieren, verschiebt sich der Fokus meiner Betrachtung auf die Ressourcen.

Die Ressourcenorientierung als Prinzip der Therapie ist in erster Linie von dem bereits genannten Erfinder der Kurztherapie, DE SHAZER, ausgearbeitet worden. Das Konzept der Analysen Innerer Dialoge ist insofern ressourcenorientiert, als es die Annahme impliziert, jedes ‚Selbst‘ habe alle Ressourcen und Lösungsmöglichkeiten in sich und insofern es innerhalb der AID immer darum geht, diese Ressourcen herauszufinden. Für

die AID ebenso wie für die systemische Beratung und Therapie wird aus pragmatischen Gründen davon ausgegangen, dass die Möglichkeit der Lösungsfindung in einem selbst liegt; d.h. in der Sprache der Analysen Innerer Dialoge, dass es ‚lediglich‘ auf die Aufstellung und Atmosphäre im Inneren Team ankommt.

Und es erweist sich therapeutisch oft als nützlicher, davon auszugehen, Menschen verfügten an jedem Punkt ihrer Entwicklung über eine Vielzahl von Möglichkeiten, sie entschieden sich aber – aus subjektiv respektablen Gründen – vieles von dem, was sie tun könnten, zumindest vorläufig noch nicht (oder nur manchmal) zu tun.

VON SCHLIPPE/SCHWEITZER 1997, 124f

Das Konzept der Analysen Innerer Dialoge entspricht allerdings nicht einer Lösungsorientierung im Sinne DE SHAZERS. In dessen Kurztherapie wird dem Problem an sich keinerlei Bedeutung und Beachtung beigemessen. In der Idee der Analysen Innerer Dialoge liegt jedoch der Schlüssel der Lösung in eben den Bedürfnissen, die zu dem problematisch erlebten Verhalten geführt haben. Um diese Bedürfnisse herauszufinden, liegt der Fokus erst einmal auf dem Status quo, dem gezeigten Verhalten.

10.1.6 Der Umgang mit ‚Widerständen‘

Eine der bedeutendsten Prinzipien der Analysen Innerer Dialoge ist diejenige, dass es keine Widerstände (im gebräuchlichen Wortsinn)¹⁰ gibt, weder bei einzelnen Persönlichkeitsanteilen innerhalb einem selbst noch bei einem Gegenüber. Vermeintliche Widerstände werden immer als ein Persönlichkeitsanteil angesehen, der in seinem Bedürfnis anderen Anteilen widerspricht und der gleichermaßen wertgeschätzt wird.

Insofern ist es wichtig, immer so zu handeln, als gäbe es auf Seiten der Persönlichkeitsaspekte als auch auf Seiten des Gegenübers keinen ‚Widerstand‘ (vgl. 1. Pragmatische Regel bei MÜCKE 1998, 100).

¹⁰ vgl. auch 9.1.1, 9.1.3 und 9.6

Schließlich kann kein Mensch eine zweifelsfreie Aussage über das Erleben eines anderen Menschen machen und sagen, was wirklich in dem anderen vorgeht; denn dann wüsste ein Mensch über einen anderen besser Bescheid als dieser selbst. Selbst wenn man den Verdacht hat, hier handle es sich um Widerstand und in Wirklichkeit verberge sich hinter den Äußerungen des Kunden/der Kundin ein unbewusster (Innerer, Anm. D.R.) Konflikt, dann sollte man sich bewusst sein, dass das nur die eigene Konstruktion ist und man selbst dem Verhalten des Kunden/der Kundin diese Bedeutung gegeben hat.

MÜCKE 1998, 101

Die ‚eigene Konstruktion‘ wiederum ist das Ergebnis des Inneren Dialoges.

Und doch ist ja gerade der Innere Machtkampf, auch ein Innerer Widerspruch, ein innerer ‚Widerstand‘. Wahrscheinlich kennt jeder von uns bestimmte Verhaltensweisen (wie zum Beispiel zuviel oder zuwenig essen, zuwenig bewegen, sich zuwenig Zeit nehmen für ...) oder Gefühle (wie zum Beispiel Eifersucht, Sorgen, Traurigkeit, Ärger, Wut, Hass, ...), die wir gerne loswerden wollen. Es gibt heftige Abwehrreaktionen in uns und wir versuchen alles, diese Verhaltensweisen und Gefühle ‚abzustellen‘. Ebendies ist ein Inneres Dilemma, ein Innerer Machtkampf.

Im Sinne der Analysen Innerer Dialoge sind diese Inneren Widerstände keine dem eigenen Organismus feindlich gesinnten Teile. Persönlichkeits-teile haben jeweils nur ein Bedürfnis, dieses kann zwar feindselig anderen Teilen gegenüber sein, aber nicht sich selbst oder der Gesamtperson. Stattdessen können wir davon ausgehen, dass diese Teile wichtige Informationen in sich tragen, dass sie sich für Bedürfnisse einsetzen, welche die Gesamtperson vernachlässigt.

Diese Informationen herauszufinden, ist Ziel der Analyse Innerer Dialoge. Wenn ich aber den – aus der jeweiligen aktuellen Situation heraus sehr verständlichen – Wunsch habe, das Verhalten zu verändern, oder das Gefühl schnellstmöglich los zu sein und wenn ich gegen Verhalten oder Gefühl ankämpfe, verstärke ich durch die Aufmerksamkeit auf ebendiese ihre Wirkmacht. Letztendlich wäre es sogar ungünstig, wenn es mir gelänge, das Verhalten oder Gefühl zu eliminieren, denn dann würde ich den

impliziten Informationsgehalt missachten. Der betroffene und bekämpfte Persönlichkeitsanteil würde sich in Zukunft mit anderen, stärkeren Mitteln für das dahinterliegende, missachtete Bedürfnis einsetzen. Eine Symptom-Spirale, ein sogenannter Teufelskreis, würde sich in Gang setzen.

So gibt es einen ‚Widerstand‘ in herkömmlicher therapeutischer (auf FREUD zurückgehender) Bedeutung innerhalb der Analysen Innerer Dialoge nicht. Einen sinnvollen, wohlwollenden und (lebens-) wichtigen Widerstand in der Bedeutung von sich widersprechenden Bedürfnissen gibt es sehr wohl.

10.2 Das ‚Reflektierende Innere Team‘ (ANDERSEN)

Wir werden die Person,
die wir werden,
indem wir uns ausdrücken,
wie wir uns ausdrücken.

Tom ANDERSEN

Mit diesem Zitat von ANDERSEN möchte ich mich nicht selbst unter Druck setzen (mich möglichst ‚gut‘ bzw. ‚richtig‘ im Sinne des Lesers auszudrücken), sondern auf die große Bedeutung aufmerksam machen, die ANDERSEN der Sprache, dem Ausdruck und damit dem informativen ebenso wie normativen Charakter des sich Mitteilens gibt.

Und dennoch gilt natürlich eben dieses auch für mich als Autor dieser Untersuchung.

Grundidee des Reflektierenden Teams bei Tom ANDERSEN ist die Annahme, dass sich jegliche Eingriffe in Selbstorganisationsdynamiken über kurz oder lang als schädlich für die Ökologie des jeweiligen Systems herausstellen¹¹. Dieser Gedanke hat die therapeutische Konsequenz, von Interventionen abzusehen und dem ratsuchenden System, genauso wie den ratsuchenden Persönlichkeitsanteilen, eine Vielfalt von Perspektiven, Anregungen, Phantasien und Lösungsideen anzubieten, von denen es sich die passenden und wirkmächtigen aussucht – ganz nach seinen Bedürfnissen. Dabei sollten alle Stellungnahmen im Konjunktiv oder in Frageform formuliert sein, um nicht neue ‚Wahrheiten‘ zu erzeugen und um die Beschreibungs- und Erklärungskonstruktion der leidenden, veränderungswilligen Teile nicht abzuwerten.

Die Perspektivenvielfalt des beobachtenden Therapeutenteams hinter einer Einwegscheibe wird in der Methode des Reflektierenden *Inneren* Teams durch nicht-leidende Persönlichkeitsanteile geleistet. Da es sich ja

¹¹ ANDERSEN entwickelt seine Ideen in expliziter Anlehnung an BATESON (z.B. ANDERSEN 1998, 31ff).

um mehrere und sich demnach teilweise widersprechende Erklärungsphantasien bzw. -vorschläge handelt, können sowohl im interpersonalem als auch intrapersonalem RT nicht alle Erklärungs- und Beschreibungsansätze wie auch nicht die daraus folgenden Lösungsstrategien angenommen werden. Es ist eine in anderen Therapien (vor allem der Psychoanalyse) als Widerstand bezeichnete Ablehnung einer Intervention oder einer Äußerung sogar notwendig.

Durch die Vielfalt der Ideen und Lösungsmöglichkeiten wird ein offenes Inneres Widersprechen nötig. ANDERSEN schreibt hierzu: „Das ‚Nein‘ ist grundlegend“ (1996, 46). Und gerade diese Innere Nein-Stimme ist der Persönlichkeitsteil, der sich abweichend verhalten möchte und der mit seinen Bedürfnissen in das Innere Team integriert werden muss.

In diesem Sinne ist das Reflektierende Innere Team immer *auch* Teil des Konzeptes der Analysen Innerer Dialoge. Voraussetzung hierbei ist allerdings die wohlwollende Einstellung des Reflektierenden Teams, also der Teilpersönlichkeiten. Diese ist in der Regel zu Beginn einer Analyse nicht gegeben. D. h. der Innere Machtkampf muss erst in eine Kooperationsbereitschaft münden, so dass dann ein Reflektierendes Inneres Team möglich ist.

Jürgen HARGENS und Arist VON SCHLIPPE beschreiben in ihrem Buch „Das Spiel der Ideen – Reflektierendes Team und systemische Praxis“ (1998) die Faszination des Reflektierenden Teams anhand einer schönen Analogie: „Man kann sich das so vorstellen, als ob man an einer geöffneten Tür vorbeigeht und den eigenen Namen hört: es ist viel interessanter, stehen zu bleiben und zuzuhören, als hineinzugehen und ‚mitzumischen‘“ (HARGENS/VON SCHLIPPE 1998, 17).

An diesem Beispiel wird deutlich, dass eine allgemeine wertschätzende Perspektive unumgängliche Prämisse ist. Entwertungen haben hier keinen Platz. Alle Beteiligten werden sozusagen ‚sanft gezwungen‘, sehr sorgsam und wertschätzend mit ihrer Sprache umzugehen. Ulrich BECK hat die

Bedeutung der Wortwahl sehr schön durch folgenden Satz formuliert: „Wir wohnen in der Sprache“ (zit. nach ebd., 36).

Für ANDERSEN ist das Reflektierende Team eine Möglichkeit, das übergeordnete Konzept der ‚reflektierenden Prozesse‘ umzusetzen. Diese sind offene Gespräche, die einer gesamtgesellschaftlichen und auch therapeutischen Grundeinstellung eines ‚Besser-Wissens‘ anderer, also eines Expertentums widersprechen¹² (vgl. ANDERSEN 1998, 7 und Kapitel 8.3). Die Macht Außenstehender, sogenannter Experten wird in reflektierenden Prozessen reduziert. Sie entsprechen in ihrer Struktur auch weit eher sowohl dem emanzipatorischen Ziel jeder therapeutischen oder beraterischen Arbeit, als auch den konstruktivistischen Prinzipien und hier vor allem der Unmöglichkeit zielgerichteter Einflussnahme. In meiner therapeutischen Erfahrung – sowohl in der Rolle des ‚Klienten‘ (im Rahmen meiner Ausbildung) als auch der des Begleiters – kenne ich den Wunsch und die Zwickmühle, einen Rat zu suchen. Die Einstellung und die Methode des Reflektierenden Inneren Teams und die Konzepte der Selbstanalyse der Teilpersönlichkeiten entsprechen explizit und im Vergleich zu anderen Konzepten weitreichender der Philosophie: ‚Jeder ist sich selbst der beste Experte‘.

Das Reflektierende Innere Team kann somit als Grundidee und Bestandteil der Analysen Innerer Dialoge verstanden werden. Ebenso kann es auch als eine Methode *innerhalb* der Analyse Innerer Dialoge angewendet werden. Das ‚Selbst‘ kann ein Reflektierendes Inneres Team kurzfristig einberufen.

Aufgrund dieser doppelten Bedeutung, aufgrund der kommunikationstheoretisch interessanten Perspektive sowie aufgrund der expliziten Stellungnahme zu Inneren Dialogen werde ich mich diesem Konzept sehr ausführlich widmen:

¹² vgl. auch FOULCAULT (1976, 1989)

10.2.1 Kommunikation und Veränderung: Innere Dialoge

Anscheinend spricht der Mensch ständig mit sich selbst [...]

ANDERSEN 1996, 43

Im Folgenden werde ich mich in erster Linie auf zwei zentrale Begriffe des Reflektierenden Teams (RT) – und damit auch des Inneren Reflektierenden Teams – konzentrieren: Kommunikation und Veränderung.

Kommunikation bzw. eine Begegnung zweier Menschen ist nach ANDERSEN dann gegeben, wenn „zwei ‚innere‘ Prozesse und ein ‚äußerer‘ Prozess parallel verlaufen“ (1996, 43). Es sind zwei intrapersonale Dialoge und ein interpersonaler. „Das ‚innere‘ Reden scheint mindestens zwei Zielen zu dienen: sich mit den ausgetauschten Ideen zu beschäftigen und mit der Teilnahme des Menschen am ‚äußeren‘ Gespräch“ (ebd.). Erstgenanntes ist eine ‚Ausweitung des Wahrnehmens, Erkennens und Handelns und damit eine Veränderung. Eine Veränderung aufgrund Innerer Dialoge.

Nach ANDERSEN gibt es zwei Arten von Veränderung. Die erste „bezieht sich auf das Handeln (Verhalten) einer Person, wenn diese Veränderung von außerhalb instruiert oder auferlegt wird“ (ebd., 44). In der Sprache der AID: Hierbei werden Innere Dialoge unterdrückt und der ‚unterwürfige‘, ‚angepasste‘ oder ‚konfliktscheue‘ Persönlichkeitsanteil ist dominierend. Die zweite Art der Veränderung „kommt von innen, wo die Prämissen des Handelns (Verhaltens), nämlich die Aspekte des Erkennens und Wahrnehmens, erweitert werden“ (ebd.). Im Grunde ist es ein Erkennen von Veränderungsmöglichkeiten, die das eigene Repertoire schon bereithält. Dieser Gedanke knüpft an Ideen aus der Humanistischen Psychologie und deren Konzepte an. Dies ist ein Innerer Dialog, in dem mehrere Handlungsalternativen aufgrund unterschiedlicher Einschätzungen, Bedürfnisse, Befürchtungen und Hoffnungen (unterschiedlicher Anteile) er- und abgewogen werden.

Veränderung kann also entweder Verhalten begrenzen oder erweitern.

Ich werde versuchen, einige der Thesen und Hintergründe des RTs in Bezug auf die Kommunikation (Mitteilungen/ Ausdruck/ Sprache/ Intention) von Autoren des RT (also ANDERSEN und andere) mit mir selbst, als auch meiner Kommunikation mit dem Leser sowie natürlich der Kommunikation in einem Inneren Dialog zu thematisieren. Ebenso wie ich versuchen werde, die Veränderungen oder möglichen Veränderungen aller der genannten Beteiligten als auch der beteiligten Persönlichkeitsteile, zu beleuchten. Ich werde also zum Beispiel erörtern, ob ANDERSENS Theorie der Veränderung auch diejenigen Veränderungen erklären können, die das RT entstehen ließen und letztendlich ausmachen. Es ist ein Versuch, das RT reflektierend zu betrachten und sozusagen auf sich selbst anzuwenden. Ebenso ist es ein Versuch, die Ideen zu übertragen auf das Konzept der AID.

Als mögliche Entwicklungen und Weiterführungen des RT nennt ANDERSEN selbst, eine genaue Betrachtung des Prozesses der Begegnungen (vgl. HARGENS/VON SCHLIPPE 1998). In ähnlichem Maße wie ich versuchen werde, zu untersuchen, welche Konsequenzen für Therapeuten/Berater die praktische Durchführung des RT hat, werde ich auch anhand einiger Beispiele den Prozess der inter- und intrapersonalen Begegnung zu beschreiben versuchen.

Dieses Kapitel wird demnach eine Beschreibung, eine kritische Würdigung, als auch eine gedankliche Weiterführung des RT beinhalten. Niemals jedoch im Sinne objektiver Wahrheiten, sondern immer im Sinne ANDERSENS: Im Sinne eines Anbietens von Komplexität und von möglichen Sichtweisen. Sinn kann immer nur sein, angemessen ungewöhnlich zu ‚verstören‘ (vgl. auch VON SCHLIPPE/SCHWEIZER 1997, 199).

10.2.2 Mein Verständnis des Reflektierenden Teams (RT)

Mein Verstehen von ANDERSENs Texten mag nicht exakt dem entsprechen, was ANDERSEN selbst gemeint hat, aber er selbst schreibt: „wir gestatteten uns, das, was wir lasen, so zu verstehen, wie wir es verstanden“ (ANDERSEN 1996, 30). Und ebendies gestatte ich mir auch.

Durch die vielleicht ungewöhnliche Formulierung „Mein Verständnis ...“ möchte ich von Beginn an den konstruktivistischen Hintergrund – sowohl den von ANDERSEN und seinem Team, als auch meinem persönlichen Hintergrund entsprechend – explizieren. Wie bereits angedeutet, wird mein Verstehen des RTs abweichen von dem ANDERSENs – ebenso wie das Verstehen des Lesers (von dieser Arbeit) wahrscheinlich von meinem Verstehen abweicht. Das ist das Risiko, aber auch die Chance einer jeden interpersonalen Kommunikation. Die Chance besteht in Veränderung und Weiterentwicklung. Aus diesem Grunde erscheint mir eine ausführliche Beschreibung meines Verständnisses plus ‚Erklärung‘ bzw. Interpretation des RTs sehr spannend. Und hier besonders die Entstehung und Entwicklung und Veränderung des RT selbst. Um das Kapitel insgesamt verständlicher zu gestalten, werde ich erst die Struktur des RTs beschreiben, um dann – nach der Entstehungsgeschichte – ins Detail überzugehen.

10.2.3 Struktur

Ein ratsuchendes System (*eine* oder mehrere Personen, zum Beispiel Familien, eine Familie plus Lehrer oder plus Arzt oder eine Organisation, ein Arbeitsteam, ein Paar, eine Einzelperson) wird von einem Berater, einem Therapeuten oder vom Selbst interviewt. Sie werden gemeinsam das ‚therapeutische System‘ genannt. Hinter einer Einwegscheibe oder im selben Raum in zweiter Reihe (und während des Interviews unbeteiligt) sitzen ein bis drei Therapeuten/Berater. Sie werden das beobachtende System (oder: das Reflektierende Team) genannt und sollen während der Interview-Phase nicht sprechen – auch nicht untereinander. Sie haben die

Aufgabe, ihre Gedanken, Ideen, Phantasien, sprich alle Inneren Persönlichkeitsaspekte, die sich bezüglich des Konfliktes bzw. bezüglich ergänzender Beschreibungen und Erklärungen des Problems/der Situation melden, gedanklich festzuhalten.

Nach einer gewissen Zeit (in der Regel nach ca. 20 – 30 Minuten) werden die Räume bzw. die Positionen getauscht. Nun beobachtet das ratsuchende, das ‚therapeutische System‘ (also der Therapeut und die Klienten), was das beobachtende, das Reflektierende Team sich für Gedanken gemacht hat. Ob überhaupt gewechselt wird und wenn ja, wann bestimmt das therapeutische System. Vor diesem Wechsel wird dem ratsuchenden/festgefahrenen System erklärt, dass sie nun sich zurücklehnen könnten, erst einmal nur zuhören, entspannen und ihren eigenen Gedanken nachgehen könnten, ganz wie sie wollten. Diese Reflexionsphase dauert in der Regel 5 – 10 Minuten, bis jeder aus dem RT seine Version der Dinge genannt hat und ein kurzer Austausch, ein kurzes Nachfragen stattgefunden hat. Das RT spricht in fragender und konjunktivischer Form, sodass mehrere Perspektiven nebeneinander stehen bleiben. Nun werden wieder die Positionen/Plätze/Räume getauscht und das therapeutische System spricht über seine Gedanken und Gefühle also seine Inneren Persönlichkeitsaspekten zu den gehörten Reflexionen. Dies ist dann der Dialog über den Dialog (des RT) über den Dialog (des TS) (vgl. ANDERSEN 1996, Titel). Der Interviewer stellt lediglich Fragen und stellt auch seine Eindrücke in Frageform oder konjunktivisch dar.

Für eine erste Einführung in das RT soll diese Beschreibung der Struktur bis hierhin genügen, denn ich sehe die große Bedeutung des RT eher in der Idee, der Theorie und nicht im Setting (vgl. HARGENS). Auch ANDERSEN selbst schien sich immer vehement dagegen zu wehren, wenn das RT als Technik bezeichnet wurde, und er selbst sprach lieber von einer ‚Art des Denkens‘ (vgl. die ähnliche Entwicklung bei ROGERS, siehe 9.5).

Grundlegende Hintergründe, Leitideen, ‚Richtlinien‘ und Einstellungen werden in den folgenden Unterkapiteln – im jeweiligen Kontext – expliziert.

Im Sinne eines zeitlichen Kontextes spule ich nun etwas zurück und werde im folgenden Kapitel den grundlegenden Kontext der Entstehung, die Entstehungsgeschichte des RT 'beleuchten'.

10.2.4 Über die Entstehungsgeschichte des RT

Der zeitliche Kontext ist das Jahr 1974, in dem ANDERSEN und sein Team sich auf die Suche nach neuen Denk- und Arbeitsweisen machten. Ihre entscheidendsten Anregungen bekamen sie vor allem von HALEY (1978), MINUCCHIN (1983) und WATZLAWICK (1988², 1996, 1997, 1998, 1999). Der Versuch der Umsetzung dieser Ideen schien allerdings eher schlecht als recht zu funktionieren. Wahrscheinlich entsprachen die Veränderungen eher von außerhalb instruierten Veränderungen, also einer eher extrinsischen und nicht intrinsischen Motivation, eher zu ungewöhnlichen Anregungen sowie zu ‚leisen‘ Stimme, die von anderen, etablierten Stimmen im Inneren Dialog ‚übergangen‘ wurden.

Ab 1978 war ANDERSEN dann Professor für Sozialpsychologie in der Universität Tromsø und errichtete eine ‚formale‘ Gruppe von sieben Fachleuten, die als gemeinsame Gruppe eine 2-jährige Ausbildung in systemischer Familientherapie absolvierten.

Aufgrund dieses Hintergrundes versuchte ANDERSEN nun mit seinem Team die Idee umzusetzen, von stationärer und zentraler zu ambulanten und wohnortnahen psychiatrischen Diensten in enger Zusammenarbeit mit der 1. Instanz. Das Setting, also welche Patienten, für wie lange und wer bei der Konsultation dabei ist, entschieden die Vertreter der 1. Instanz.

Die Konsequenz dieser neuen Arbeitsweise war eine reduzierte Einweisungsrate um 40 %. In unserer Analyse können wir nun davon ausgehen, dass aufgrund innerer Gruppendynamiken die Anregungen wirklich integriert und nun einer intrinsischen Motivation entsprechen, also in ANDERSENS Sprache ‚angemessen ungewöhnliche‘ Anregungen sind. Etablierte Psychiater reagierten jedoch reserviert. Die neue Arbeitsweise war für sie zu ungewöhnlich bzw. von außen oktroyiert. Die Ablehnung ging sogar

soweit, dass die Mittel gestrichen wurden und das Projekt aufgegeben werden musste. Hierdurch spürte das Team um ANDERSEN, dass systemisches Denken auch einen jeden selbst und die Beziehungen zu anderen mit einschließt. Es fand keine ausreichende Kommunikation, kein Austausch auch aller zweifelnden Stimmen zwischen ANDERSEN und Team und den Psychiatern statt.

Eben dies war meines Erachtens eine wichtige Erfahrung für die Weiterentwicklung des Teams um ANDERSEN. Eine Erfahrung, welche die Wichtigkeit der Beziehung, der Gleichberechtigung aller Beteiligten als auch die Wichtigkeit von Transparenz verdeutlicht. Der Prozess der Begegnungen war nicht offen und das Ziel nicht von allen als solches erklärt bzw. erkannt.

Die Erkenntnis, die sich im (Inneren) Team verbreitete, war: Neue Ideen wachsen widerwillig, wenn sie einem System von außen aufgedrängt werden. „Eine Person hört erst dann auf reaktiv und im Hinblick auf einen wünschenswerten Handlungsverlauf widerspenstig zu sein, wenn sie selbst mitgewirkt hat, diesen Verlauf als wünschenswert zu erklären“ (ALLPORT zit. nach GORDON 1981, 297).

So musste nach neuen Wegen gesucht werden.

Hilfreich waren hierbei vor allem die Ideen des Mailänder Teams (SELVINI PALAZZOLI, BOSCOLO, CECCHIN, PRATA 1981), die ebendiese Erkenntnis berücksichtigten, und einen Fokus auf den laufenden Interview-Prozess und nicht auf Interventionen legten. Der Kontext änderte sich in den folgenden Jahren in erster Linie dadurch, dass ANDERSEN und sein Team begannen, Seminare, Workshops und Fortbildungen anzubieten, bei denen viele Praktiker teilnahmen und die Ideen von systemisch Denkenden und Handelnden mit neuen und interessanten Ideen von Zusammen- bzw. Teamarbeit kennen lernten. Auch hier war es im zweiten Versuch eher ein sanfter, aber entscheidender Anstoß von ‚außen‘, der Veränderung in Gang setzte und die etablierten Strukturen ‚verstörte‘.

Die Liebenswürdigkeit und die Bedeutung der Befragungen (und nicht der Interventionen) faszinierten – nach eigenen Angaben (ANDERSEN) – am meisten. Interventionen wurden immer mehr in Frage gestellt.

Und doch wurde das Team um ANDERSEN immer unzufriedener in ihrer Arbeit in Anlehnung an das herkömmliche Mailänder Modell, vor allem da die Ideen und Anregungen aus dem Team selten von dem Interviewer übermittelt wurden – weder in Interventionen, noch in Fragen.

Hier scheint ein umgekehrter Veränderungsprozess vorzuliegen. Das gelernte Modell (das Mailänder Modell) schien erst zu begeistern – wurde übernommen (quasi als instruktive Interaktion aufgenommen), schien dann aber immer mehr unzufrieden zu machen. Ganz nach ANDERSENS Theorie scheint hier durch die instruktive Interaktion das eigene Handlungsrepertoire – und damit auch entsprechende Aspekte des Erkennens und Wahrnehmens – eingeschränkt worden zu sein. Treten im weiteren, zeitlichen Verlauf nun neue, etwas abweichende Situationen auf, macht sich das eingeschränkte Repertoire in erneuter Unzufriedenheit bemerkbar. Verstärkt wird die langfristige Wirkung auch von mehr oder weniger direkten (meist un- bzw. vorbewussten) Auferlegungen oder Nahelegungen von außen – in diesem Falle der Mailänder Gruppe.

Ein weiterer Aspekt ist meines Erachtens, dass im ursprünglichen Mailänder Ansatz die beiden Systeme in keinem direkten Kontakt, also nicht in direkter Kommunikation zueinander stehen. Als eine gedankliche Analogie sehe ich hier die Tatsache, dass in fast allen Therapieschulen zwar Persönlichkeitsaspekte beschrieben und mit ihnen gearbeitet werden, jedoch nicht deren Kommunikation betrachtet wird.

Das hat meines Erachtens zur Folge, dass die Persönlichkeitsanteile oder aber nach dem Mailänder Modell der Interviewer doch zu sehr in seinem Denken und Fühlen verhaftet bleibt.

Zusätzlich entstand eine Konkurrenz um gute Idee und Interventionen, und jedes Teammitglied neigt dazu, für seine Interventionen zu kämpfen und nur diese für richtig zu halten. Genau dieses Phänomen ist auch in Inneren Teams zu beobachten. Auch hier versteifen sich einzelne Persön-

lichkeitsaspekte auf ihre Deutung, auf ihre Interpretationen und Handlungsvorschläge.

Auch wenn ich hier einen entscheidenden Vorteil des RT gegenüber dem Mailänder Ansatz sehe, sehe ich auch im RT die ‚Gefahr‘, in eigene Eitelkeiten, narzisstische Verstrickungen sich zu verwickeln – indem eben diese Inneren Stimmen laut werden – wenn zum Beispiel ratsuchende Systeme meine Ideen und Fragen fast generell annehmen oder aber immer ‚links liegen lassen‘.

Jetzt gerade habe ich die Phantasie, würde ANDERSEN diese Zeilen lesen, er würde mich schelten und mir eine unzulässige Polarisierung zwischen dem RT und dem Mailänder Modell als auch eine Schuldzuschreibung (der instruktive Interaktion seitens des MM) vorwerfen. Einen ersten Impuls der Rechtfertigung würde ich nicht nachgehen – und sein Verstehen meiner Worte als weitere Perspektive stehen lassen.

An dieser Stelle möchte ich allerdings kurz eine Meta-Position einnehmen, den Fokus von der gerade beschriebenen Kommunikationsebene Tom ANDERSEN – Dirk ROHR auf die Kommunikation ‚Autor-Leser‘ dieses Textes lenken. Ohne direktes Feedback – ohne Reflexion – kann ich hierüber zwar nur spekulieren, bleibe aber genau hierdurch im System und im Sinne des RT:

Die Nennung, Beschreibung und Interpretation der verschiedenen Kommunikations- und Veränderungsebenen beginnt mich selbst zu verwirren, zu verstören. Ein Innerer Dialogteilnehmer vermutet, dass in Folge dessen ein zu ungewöhnliches und vielleicht auch zu unverständliches Kapitel entsteht. Ich werde versuchen im Folgenden zu einer ‚angemessen ungewöhnlichen‘ Form zurückzufinden:

ANDERSEN schreibt, dass Ideen aus diesem Dilemma (der Unzufriedenheit aufgrund der wenigen Beachtung der Ideen des Therapeutenteams) herauszukommen existierten, aber nicht in die Tat umgesetzt wurden – und zwar aufgrund fehlenden Mutes.

Entsprechend der Idee des RT, dass es keine instruktive Interaktion (vgl. MATURANA 1982) gibt, und kleine ‚angemessen ungewöhnliche‘ Anstöße von Außen neue Ideen und Bedeutungen, also Erkenntnisse verursachen, ist es sehr passend, dass es ein technischer Fehler, also ein kleiner, aber entscheidender Anstoß von ‚Außen‘ war, der die Idee des RT entstehen ließ. Im März 1985 kam es zu einer an sich typischen, aber damals wenig beachteten Ähnlichkeit von ratsuchendem und helfendem Team. Das festgefahrene System (ANDERSEN) hatte es geschafft, auch das Therapeuten-Team sich fest fahren zu lassen. Während eines Therapieverlaufs gelang es dem Interviewer nicht, auf die Ideen und Anregungen des Teams hinter der Einwegscheibe einzugehen, da er immer wieder in die negative und pessimistische Stimmung der Familie mit hineingezogen wurde. In dieser verfahrenen Situation entdeckte jemand, dass ein Mikrofon im Zimmer des Therapeutenteams mit einem Lautsprecher des anderen Raumes verbunden war und so kam die Idee auf, die Familie und den Therapeuten an dem Gespräch des Reflektierenden Teams als stiller Beobachter (wie sonst andersherum) teilnehmen zu lassen. Die Familie und ihr Therapeut wurden um ihr Einverständnis befragt und da diese einwilligten, begann eine belebende, auf- und angeregte, sogar optimistische Kommunikation und Stimmung. Die Idee des Reflektierenden Teams war geboren. An dieser Stelle wird die Analogie zum Inneren Team deutlich. Im Inneren Dialog haben immer alle Persönlichkeitsaspekte die Möglichkeit, stille Beobachter zu sein, d.h. vor keinem Persönlichkeitsanteil kann von einem anderen etwas verheimlicht werden.

Für ANDERSEN und sein Team wurde eine entscheidende Veränderung deutlich: Die Beziehung zu den Ratsuchenden Systemen wurden wesentlich besser.

Befreiend schien auch und vor allem zu sein, dass nun die Verantwortung wieder mehr beim hilfesuchenden System lag.

Interessant innerhalb eines zeitlichen Kontextes ist meines Erachtens die Wechselwirkung von Ideen – Unzufriedensein – keinen Mut haben (das Mailände-Modell war ja sozusagen eine Instruktion von außen) – ‚zufällige‘

Begebenheit – Intuition/ Mut/ Handeln – Zufriedensein – ‚mehr desselben‘ (vgl. zum Beispiel MÜCKE) – Unzufriedensein – ...

10.2.5 Über den theoretischen Hintergrund

Ich werde dieses Kapitel relativ kurz halten, da ich erstens eben hier am deutlichsten Gefahr laufe, ANDERSENs Verstehen (von anderen Autoren) nicht exakt verstanden zu haben, und dann eine unzulängliche Beschreibung des theoretischen Hintergrundes des RT darzulegen und ich zweitens an anderer Stelle (vgl. DRITTER TEIL) den theoretischen Hintergrund dieser Arbeit, der in weiten Teilen mit dem Hintergrund des RT übereinstimmt, erörtert habe.

An dieser Stelle werde ich mich lediglich auf BATESON und MATURANA – als ANDERSENs auffälligste Ideenspender – beziehen:

BATESONs Idee und sein berühmter Aphorismus ‚Unterschiede, die einen Unterschied machen‘, bewirkten einen Unterschied, der einen Unterschied machte in den Ideen und Gedanken ANDERSENs. Hintergrund dieser ‚Beschreibung‘ ist, dass wir immer Dinge als etwas von ihrem Hintergrund Verschiedenes sehen. Sich ein Bild von einer Situation zu machen heißt, Unterscheidungen in der Wahrnehmung vorzunehmen. ANDERSEN: ‚Anders gesagt, es gibt immer mehr zu sehen, als man sieht‘ (1996, 31). Das beinhaltet aber auch, dass es nicht die eine Sichtweise gibt, kein ‚richtig‘ oder ‚falsch‘, und somit keine fruchtlosen Diskussionen entstehen, wer sich richtig erinnert oder wer, was, wie sieht. Vielmehr entsteht Neugier und Faszination über Vielfalt. Ziel als auch Mittel der AID ist Neugier und Faszination ‚sich selbst gegenüber‘.

Diese Unterschiede sind – nach BATESON – die elementarste Informationseinheit. Es gibt zwei Arten von Unterschieden: Den im Unterschied zum Hintergrund und einen Unterschied in der Zeit, eine Veränderung; hierauf werde ich im folgenden Kapitel näher zu sprechen kommen.

MATURANA und VARELA gehen davon aus, dass ein Individuum stark strukturdeterminiert ist, dennoch verändert sich seine Struktur fortlaufend. Die grundlegende Funktion bleibt aufrechterhalten und passt sich der unmittelbaren Umgebung an. Die Umgebung wiederum hat die Tendenz, sich mit zu verändern.

Ebenso wie andere Persönlichkeitsanteile, also die Umgebung einzelner Persönlichkeitsanteile, haben sie die Tendenz, sich mit zu verändern. Verändert sich eine ‚Rolle‘ innerhalb einer Gruppendynamik, verändern sich unweigerlich auch andere Rollen.

Der Mensch ist autonom und interdependent (wie es Ruth COHN (1979) formuliert hat). Doch der Mensch kann immer nur der sein, der er ist. Aber seine Struktur, im Sinne des Untersuchungsgegenstandes dieser Arbeit sein Inneres Team, kann sich verändern. Diese Veränderungen vollziehen sich nach MATURANA und VARELA nach folgender Struktur: wahrnehmen – erkennen – handeln.

Diese ‚Trilogie‘ richtet sich in zweifacher Weise: Nach der Wahrung der Integrität und an der Teilnahme (an der Wechselwirkung) mit der Umwelt. Erkenne ich eine angemessen ungewöhnliche Information, kann sie als Erweiterung meines Beschreibungs-, Erklärungs- oder Handlungsrepertoires angesehen werden.

Abschließend zu diesem Teil möchte ich auf etwas hinweisen, dass bis hierher nur impliziert war und dass auch bei ANDERSEN nicht expliziert wird: Die Ideen des RT entsprechen generell denen einer Kybernetik 2. Ordnung, also Theorien über Beobachter, die ein System beobachten, und nicht einer Kybernetik 1. Ordnung. Dies ist insofern wichtig, als dass das RT für Fragen oder Anmerkungen im Rahmen, in der Denkstruktur einer Kybernetik erster Ordnung nur verwirrende und nicht befriedigende Antworten geben kann.

Nach VON SCHLIPPE/SCHWEITZER ist ANDERSEN mit seinem Konzept einer der bedeutendsten Vertreter der systemischen Therapeuten, die sich an dem Konzept der Kybernetik der zweiten Ordnung orientieren (vgl. VON SCHLIPPE/SCHWEITZER 1997, 38). Meines Erachtens ist ANDERSEN in dieser Hinsicht der Konsequente.

10.2.6 ‚Angemessen ungewöhnlich‘

Auch wenn ANDERSEN Carls R. ROGERS nicht als einen seiner Ideengeber nennt, so wird zum Beispiel bei folgender Passage eine gewisse inhaltliche Ähnlichkeit zu ANDERSENS Beschreibung ‚angemessen ungewöhnlich‘ deutlich:

Obwohl dieser Prozess der angemessen symbolisierten Bewusstmachung von Erfahrung von verschiedenen therapeutischen Orientierungen als wichtiges und grundlegendes Element der Therapie anerkannt wird, ist er bislang noch nicht objektiv untersucht worden. Von einem beschreibenden klinischen Standpunkt aus können wir jedoch sagen, dass eine erfolgreiche Therapie die Bewusstmachung – auf **angemessen differenzierte** und genau symbolisierte Weise – jener Erfahrung und Gefühle mit sich bringt, die augenblicklich im Widerspruch zu der Vorstellung des Klienten von seinem Selbst stehen.

ROGERS 2000, 145 (Herv. D.R.)

In Anlehnung an BATESON und seine beiden Arten von Unterschieden sieht ANDERSEN drei Arten von Unterschieden, ungewöhnliche, gewöhnliche und eben angemessen unterschiedliche, der einzige, der nach ANDERSEN wirklich einen Unterschied macht. Übersetzt in eine für Klienten verständliche Alltagssprache sprach ANDERSEN dann von ‚angemessen ungewöhnlich‘.

An dieser Stelle möchte ich erneut einer Inneren Stimme der ‚kritischen Würdigung‘ Raum geben: Auch hier sehe ich eine Parallele/einen Vergleich zu der Theorie eines Vordenkers ANDERSENS: Schon Jean PIAGET (1974) sprach von Assimilation, wenn Anregungen zu gewöhnlich sind und vor allem wenn sie zu ungewöhnlich sind, dann werden sie so gesehen (modifiziert oder transformiert), dass sie in das vorhandene Schema passen, und eben der Akkomodation, der angemessen ungewöhnlichen Information, welche die vorhandenen Schemata, kognitiven Strukturen oder Muster verändern bzw. erweitern.

Therapeutische Interaktionen müssen demnach im Systemischen Sinne ‚verstören‘, dürfen aber nicht zu stark von dem Bekannten abweichen, da Menschen dann die Tendenz haben, sich zu ‚verschließen‘. Das Neue muss die Integrität wahren (vgl. ANDERSEN 1996, 43).

10.2.7 Vom Körper lernen

ANDERSEN lernte von der Physiotherapeutin BÜLOW-HANSEN die Sprache des Körpers (wie interessanterweise Ruth COHN ebenso entscheidende Impulse und Ideen einer Physiotherapeutin, nämlich Elsa GINDLER verdankte). BÜLOW-HANSEN konzentrierte sich immer auf den Atmen der Patienten und sah diesen in untrennbarer Wechselbeziehung zu allen Körperbewegungen. Gebeugte Muskeln verringern die Einatmung.

Der wohldosierte Druck von Händen auf gebeugte Muskel lässt die Patienten wieder auf- bzw. einatmen. Der Druck darf aber nicht zu stark sein, dann stockt die Atmung erneut. Die Arbeit am Körper muss angemessen ungewöhnlich sein.

ANDERSEN lernte durch BÜLOW-HANSEN auch, in Beratungssituationen auf den Körper seiner Klienten zu achten, ihn zu ‚lesen‘ (und das ist meines Wissens nach sehr außergewöhnlich für systemische Therapeuten). Er hielt es für wichtig, durch Fragen herauszufinden, welche Person die skeptischste des ratsuchenden Systems sei, um diese dann gezielt zu beobachten, um dann nämlich anhand der Körperreaktionen (gebeugte Muskeln) zu erkennen, ob seine Anregungen/Fragen zu gewöhnlich oder zu ungewöhnlich sind. Für die AID ist dies insofern interessant, als dass Körperreaktionen letztlich auch Innere Stimmen sind, die Bedürfnisse ‚äußern‘.

VON SCHLIPPE bezeichnete ANDERSENS Arbeit als ‚gewaltfreien Umgang mit dem Körper‘ (vgl. HARGENS/VON SCHLIPPE 1998, 231), gewaltfrei verstehe ich hier im Sinne von ‚ihm keinen Schaden‘ zufügen, aber

auch, auf ihn ‚hören‘, seine Informationen wahrnehmen und darauf eingehen, ihn (den Körper) als eine Innere Stimme – oder besser noch als mehrere –Innere Stimmen wahrzunehmen und diese ins Innere Reflektierende Team zu integrieren. ANDERSEN selbst schreibt an einer Stelle über die Signale des Körpers:

„Der Körper hat eine Idee erfasst, der Geist noch nicht“ (1996, 41).

10.2.8 Anbieten von Komplexität

Innerhalb der Reflektionsphase des Reflektierenden Teams sollte eine aktiv aufrechterhaltende Vielfalt der Ideen, Erklärungen und ‚Geschichten‘ dargestellt werden. Die Berater/Therapeuten diskutieren nicht um ‚bessere‘ Beschreibungen oder Erklärungen; eher entspricht diese Phase einem freien Assoziieren (Bezug Psychoanalyse) aller bzw. aller Inneren Dialogteilnehmern. Das ratsuchende System sucht sich Passendes aus.

Wenn wir (ANDERSEN, der Leser und ich – als fiktiv-reflektierende Gruppe) dem Radikalen Konstruktivismus Glauben schenken, nämlich, dass es eine Unmöglichkeit menschlicher Erfahrungen ist, die (nicht bezweifelte) ontologische Realität abzubilden, dann gibt es immer und zwangsläufig verschiedene Wahrnehmungen, verschiedene Erklärungen und verschiedene Lösungsmöglichkeiten. Ziel des RT ist es dementsprechend, möglichst viele unterschiedliche Sichtweisen, Beschreibungen und Erklärungsmöglichkeiten anzubieten und diese gleichberechtigt nebeneinander stehen zu lassen. Eben dies ist auch Ziel der AID.

Es gibt kein richtig oder falsch, sondern immer ein Sowohl-als-auch. Eine Erhöhung/Erweiterung der Sichtweisen, Erklärungen und Bedeutungen erhöht auch immer das Handlungsrepertoire, und ist damit erster Schritt in Richtung Veränderung – Veränderung im Sinne einer Veränderung ‚von innen‘ (ANDERSEN), einer eigenen Entscheidung, welche der Handlungsmöglichkeiten als Lösungsversuch ausprobiert wird.

Schenkt der Leser jedoch nicht dem Radikalen Konstruktivismus Glauben, gilt es in jeder Beratung, die eine einzige, mögliche Erklärung plus die

eine, einzige, mögliche Lösung zu finden. Verhaltenstherapeutische Orientierungen scheinen hieran zu glauben. Eine ausführliche Diskussion würde an dieser Stelle den Rahmen, den Kontext sprengen, und muss an anderer Stelle geführt werden.

Das RT – und das Reflektierende Innere Team – sollte immer einen Freiraum für einen Gedankenaustausch darstellen, in dem jeder das sagen kann, was er/sie sagen möchte. Das RT sollte durch seine Atmosphäre (und seine wenigen Regeln, s.w.u.) die Integrität jedes Einzelnen sicherstellen. Habe ich zum Beispiel im Sinne der Verhaltenstherapie bis jetzt etwas ‚falsch‘ oder ‚schlecht‘ gemacht, ist ebendiese Integrität nicht gewährleistet und aktive Kommunikationsbereitschaft genauso wie Kreativität und Phantasie werden nicht entstehen, da ich die ‚Patienten‘ in kindliche Rollen und in Abhängigkeit und Passivität dränge (dies betrifft meines Erachtens auch die Psychoanalyse (vgl. auch RANK (9.1.3) und seine Kritik an der Psychoanalyse).

Die Vielfalt der Ideen impliziert aber immer auch eine Offenheit für Widersprüche, ein ‚NEIN‘ ist grundlegend, wie ANDERSEN schreibt (1996, 46).

Das ratsuchende System ‚muss‘ sozusagen auswählen, auf welche der Ideen es eingehen will, einige Ideen werden immer abgelehnt werden, so ist das ‚NEIN‘ auch immer Teil der Kommunikation.

Die Arbeit mit der Kommunikation, Organisation und Entwicklung von Persönlichkeitsanteilen ist immer ein ‚Anbieten von Komplexität‘ bzw. eine Vergrößerung der Komplexität, ganz im Sinne des systemischen Prinzips ‚den Möglichkeitsraum zu vergrößern‘ (vgl. 10.1.1). ‚NEIN‘-Stimmen, also Stimmen, die Widerspruch anmelden, sind immer Teil des Inneren Dialoges. Das RT sowie die AID erkennen Ambivalenz und Dialektik als menschliche Phänomene an.

Ich habe an dieser Stelle bewusst zwischen den verschiedenen Therapie-Schulen polarisiert, wohlwissend, dass ich hiermit nur ‚eine Seite der Medaille‘ betrachte. Da diese Arbeit im Ganzen jedoch eher die depolarisierende Seite (im Sinne einer Synthese) hervorhebt, gab es einen Inneren Dialogteilnehmer in mir, der (pointiert) das Trennende beschreiben

wollte. Und es gibt eine ‚Gegenstimme‘, die wieder ‚schlichten‘ will, denn ‚den Verhaltenstherapeuten‘ oder ‚den Psychoanalytiker‘ sozusagen in ‚Reinkultur‘ gibt es nicht mehr. Viele Ausbildungen nehmen zumindest im methodischen Vorgehen Anleihen aus anderen ‚Therapie-Schulen‘.¹³

... die AID z.B. könnte ein solches verbindendes methodisches Vorgehen – wenn nicht sogar eine verbindende Persönlichkeitstheorie – sein.

10.2.9 Über Sprache

ANDERSEN sieht den Akt der Kommunikation, des Ausdrucks, gleichzeitig als den Akt, sich selbst zu schaffen. Mit der Ergänzung der Körpersprache und den erwähnten Gedanken über die Körperlichkeit, ist in der Regel das Sprechen Ausdruck unserer selbst. ‚Was hat er wirklich gesagt?‘ ist nach ANDERSEN die entscheidende Frage und Fokus der Aufmerksamkeit; eben nicht – wie in vielen anderen Therapieschulen: ‚Was hat er wirklich gemeint?‘ (vgl. ANDERSEN 1996, 47).

Das Problem der Sprache ist, dass sie nur beschreiben kann. Jedes Wort, jeder Begriff hat für unterschiedliche Menschen unterschiedliche Bedeutungen, die hinter den Beschreibungen verborgen sind. ANDERSEN unterscheidet zwischen Ideen, die eine Art Schimmer oder Ahnung sind, Beschreibungen, die er als klareres Bild einer Idee auffasst, einem sich bewegenden Bild. Eine Erklärung wird als das verstanden, das Auskunft darüber gibt, wie ein Bild verstanden werden kann; und eine ‚Bedeutung‘ umfasst Beschreibungen und Erklärungen und beinhaltet gleichzeitig das, was diese für jemanden bedeuten, welche Erinnerungen, Gedanken und Gefühle sozusagen mitschwingen (vgl. ebd., 38). Verstehen ist, dem Gesagten, dem Gesehenen oder dem Geschriebenen eine Bedeutung zu geben. Diese ist immer individuell.

¹³ So wurden z.B. auch in meiner humanistisch-therapeutischen Ausbildung Anleihen aus

Die Definitionen definieren gleichzeitig die AID:

In einer AID sind Innere Stimmen oft erst Ideen, dann Beschreibungen; diese Inneren, inzwischen identifizierten Dialogteilnehmer oder das Selbst geben gegebenenfalls Erklärungen und Bedeutungen ab, wie die Ideen und Beschreibungen verstanden werden können.

Für die interpersonale Kommunikation in therapeutischen Interviews geht ANDERSEN sogar soweit, die aktuelle Konversation ‚zum Kern der Arbeit‘ werden zu lassen und nicht Muster, Strukturen oder Verhalten. Es sei hilfreicher, das Interview auf die Epistemologie der Sprache und deren Bedeutung zu richten (vgl. ANDERSEN 1998², 25). Ganz im Sinne WITTGENSTEINS: „Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt“ (WITTGENSTEIN 1983, 89).

Unsere erzählenden Beschreibungen sind unser Verständnis des Menschen – des individuellen ebenso wie des Menschen im Allgemeinen (eines Menschenbildes).

Die Sprache der Klienten sollte immer Anknüpfungspunkt sein.

Die Sprache der Inneren Dialogteilnehmer *ist* immer Anknüpfungspunkt.

Letztlich ist der Fokus einer AID die Sprache.

Der aktuell stattfindende Prozess zwischen dem therapeutischen und dem beobachtenden Team, also der Prozess, an dem wir im Gespräch mit Sprache gemeinsam mit anderen Menschen sowie mit Inneren Dialogteilnehmern teilnehmen, wird innerhalb der Arbeit mit dem RT und der AID die größte Bedeutung geschenkt. Dies entspricht einer grundlegenden Forderung aus der Humanistischen Psychologie und hier vor allem der Gestalttherapie von PERLS – der Konzentration auf das Hier-und-Jetzt.

10.2.10 Authentizität und positive Konnotationen

ANDERSEN fordert eine ‚Transparenz des Geschehens und der Gedanken‘; das RT soll ein Freiraum für einen offenen Gedankenaustausch sein. Er stellt es jedoch als eine offengebliebene Frage dar, ob das RT auch seine Gefühle reflektierend zeigen sollte. Er weist auf den doppelten Kontext dieser Gefühle hin, indem er den Dialog des Interview-Systems als Kontext, aber eben auch den Kontext des eigenen Lebens nennt.

Ich denke, es ist unumstritten, dass in therapeutischen genauso wie pädagogischen Situationen Übertragungs- und Gegenübertragungsphänomene von großer Bedeutung sind. Es ist Aufgabe des Therapeuten oder Pädagogen, sich diesen bewusst zu werden. Hierzu kann eine AID im Sinne einer Reflexionsmethode durchgeführt werden. Insofern sollte der Kontext des eigenen Lebens so unbedeutend wie möglich sein und nicht quasi als ‚Ausrede‘, den wichtigen Informationsgehalt sowie wichtigen Bestandteil der Beziehung zwischen Therapeut und Klient oder Pädagoge und Kind gering schätzen. Im Sinn wirklicher Transparenz und Authentizität auch im Sinne von Partnerschaftlichkeit halte ich das Ausleben und/oder Benennen von Gefühlen sowohl für alle Beteiligten in inter- sowie intrapersonaler Kommunikation für fruchtbar, ehrlich, offen und angemessen. Das Zeigen eigener Gefühle entspricht eher dem Humanistischen Denken als dem Systemischen. An dieser Stelle wird deutlich, dass ANDERSEN systemisch ‚sozialisiert‘ ist.

Ich selbst halte hier eine Kombination bzw. Anleihe aus der Humanistischen Therapie für sehr sinnvoll.

Dadurch dass das RT im Beisein des hilfesuchenden Systems über den Dialog reflektiert, ist ein uneingeschränktes positives Konnotieren oder besser: Wertschätzen unumgänglich¹⁴. Dies hat auch zur Folge, dass der Berater eher den Anderen in seinem So-sein lassen kann, d.h. negative Konnotationen oder allgemeiner: abwertender, negativer Sprachgebrauch

¹⁴ Es sei denn, man ist Anhänger der Provokativen Therapie (FARELLY/BRANDSMA 1986).

impliziert, dass ‚eigentlich‘ oder ‚besser‘ etwas anders sein sollte. Das wiederum impliziert eine instruktive Interaktion von außen.

Ich stimme mit ANDERSEN überein, in der Aussage, dass die Person, die eine solche Sprache empfängt, hierdurch maßgeblich in seinen eigenen Beschreibungen und Erklärungen beeinflusst wird (wenn sie angemessen ungewöhnlich sind), sehe aber auch einen vielleicht nicht weniger maßgeblichen Einfluss auf den Sprechenden, den ‚Konnotierenden‘ selbst.

10.3 Das Stellen der Inneren Familie (HELLINGER)

Wenn z.B. eines der Kinder behindert ist,
verhalten sich die anderen oft so,
als dürften sie das Leben nicht ganz nehmen.
Das ist die Wirkung dieser Liebe und Treue.

HELLINGER 2000, 33

HELLINGER¹⁵ ist ein systemischer Therapeut, der nur mit Gruppen arbeitet.

Und zwar immer auf die gleiche Art und Weise: Er lässt einen Klienten seine Familie durch die anwesenden anderen ‚Gruppen-Teilnehmer‘ aufstellen, d.h. die Gruppenmitglieder repräsentieren Vater, Mutter usw und stellen sich – nach der Anleitung des Klienten – zueinander auf. HELLINGER selbst stellt lediglich einige, wenige Fragen und gibt Kommentare bzw. ‚Lösungssätze‘ (wie in einer ‚gesunden‘ Familie die Mitglieder zueinander zu stehen haben).

Ich werde im Folgenden nicht im Detail auf die Methode HELLINGERS eingehen, sondern im Sinne der These HELLINGERS Prinzipien untersuchen.

Wählt man für den Inneren Dialog die Methapher einer Familie, dann ist es nach HELLINGER dringend geboten, dass die Inneren Kinder die Inneren Eltern ehren. „Es ist ganz schlimm, für ein Kind, seine Eltern verleugnen zu müssen“ (zit. nach WEBER 2000, 76).

HELLINGER formuliert ‚Bedingungen‘, die in Beziehungen gelten: Die Bindung, der Ausgleich von Nehmen und Geben und die Ordnung (vgl. WEBER 2000, 146). Das Gewissen dient diesen Bedingungen, diesen Bedürfnissen.

Es fordert „im Dienste der Bindung, was es uns im Dienste des Ausgleichs und der Ordnung verbietet, und was es uns um der Ordnung willen er-

¹⁵ HELLINGER 1995, HELLINTER/TEN HÖVEL 1996, WEBER 2000

laubt, will es vielleicht mit Rücksicht auf die Bindung uns verwehren“ (WEBER 2000, 45). Hier wird deutlich, dass die AID, die Analyse der sich widersprechenden Bedürfnisse, neben dem Familienaufstellen nach HELLINGER eine weitere Möglichkeit sein könnte, diesen Inneren Konflikt aufzuheben. Die Dichotomie des Selbst wird nach HELLINGER jedoch nie ganz aufgehoben: „Wie immer wir dem Gewissen folgen, es spricht uns auf der einen Seite schuldig und auf der anderen frei. [...] Schuld und Unschuld treten also meist gemeinsam auf“ (ebd.).

Zusätzlich zu den genannten Bedingungen bzw. Prinzipien gibt es in ‚Sippen‘ – und im Sinne der AID ebenso in der Inneren Sippe – folgende Gesetze:

1. Das Recht auf Zugehörigkeit

Jede Innere Stimme hat gleiches Recht, zum Inneren Team dazuzugehören. Wird ihr dieser rechtmäßige Platz von anderen Inneren Stimmen verwehrt, wird die Ordnung verletzt und das System ist gestört. „Das wirkt sich dann oft so aus, dass in einer späteren Generation jemand, ohne dass er es merkt, das Schicksal der Person, der die Zugehörigkeit abgesprochen wird, nachahmt“ (WEBER 2000, 146).

2. Das Gesetz der vollen Zahl

Jeder einzelne Persönlichkeitsanteil sowie die Gesamtperson fühlt sich nur dann ‚ganz‘ und ‚vollständig‘, wenn alle Inneren Stimmen beteiligt, d.h. identifiziert sind. Gibt es noch unbekannte Innere Stimmen, werden diese sich – dann oft rebellisch – Gehör verschaffen. Erst die ‚volle Zahl‘ der beteiligten Bedürfnisse kann ‚zufrieden‘ machen.

Die AID hat den genannten Prinzipien folgend zum Ziel, alle Innere Dialogteilnehmer zu erkennen und ‚wertzuschätzen‘.

3. Die Anerkennung des Vergänglichen

Erst wenn in der interpersonalen ebenso wie der intrapersonalen Kommunikation anerkannt wird, dass sich Kommunikationsgewohnheiten ändern können, gibt es die Möglichkeit, Probleme und Krisen zu lösen. „In Systemen wird oft etwas lebendig erhalten, was eigentlich vorbei ist“ (WEBER 2000, 148). Anzuerkennen, was gewesen ist, hat nach HELLINGER „etwas Spirituelles“ (ebd.).

HELLINGER nennt noch ein weiteres Gesetz, das meines Erachtens nicht für die AID Gültigkeit hat – und auch in der ‚scientific community‘ für die interpersonale Kommunikation umstritten ist¹⁶: das Gesetz des Vorrangs des Früheren. Weder Innere Stimmen, die chronologisch ‚vorrangig‘ sind bzw. waren, noch ältere Geschwister haben ‚Vorrang‘ und ‚Priorität‘.

Abweichend von HELLINGER wurde das Familienstellen unter anderem durch LUDEWIG symbolisiert dar- bzw. aufgestellt mit Hilfe eines ‚Familienbretts‘ (vgl. LUDEWIG et al 1983; LUDEWIG 2000). Hier werden die Familienmitglieder symbolisiert durch sieben bzw. zehn Zentimeter große Holzfiguren auf das sogenannte ‚Familienbrett‘ zueinander aufgestellt. Andere Therapeuten haben diese Methode zum Beispiel durch sehr differenziertes Puppenmaterial (wie zum Beispiel SCHMITT 2004) weiterentwickelt. Bei all diesen Methoden handelt es sich um ein Kommunikationsmittel, das auf Projektion und Metaphorik beruht. Ähnlich zur AID ist es ein Verfahren der Externalisierung (vgl. WHITE und EPSTON 2002). An dieser Stelle verzichte ich auf eine weitere Erörterung, da auch bei der Arbeit mit dem Familienbrett gleiche Analogien und Phänomene wie der hier am Beispiel des Stellens der Inneren Familien nach HELLINGER beschriebenen zu beobachten sind.

¹⁶ vgl. auch BAYER/SEEL 2000, KÖNIG 2000, SIMON/RETZER 1995

10.4 Genogramm der Gedanken **(McGOLDRICK/GERSON)**

Jede Familie ist ein
langfristig nicht sanierungsfähiges Unternehmen

Arnold RETZER
zit. nach MÜCKE 1998, 171

Das Genogramm beruht in erster Linie auf den Ideen und Arbeiten von Murray BOWEN (1978). BOWEN gründete auf der Hypothese, dass Familien dazu neigen, spezifische Muster und Themen zu wiederholen. Ein Genogramm ist die "Darstellung eines Familienstammbaums, der – über mindestens drei Generationen hinweg – die vielfältigsten Informationen über die Mitglieder einer Familie und ihre Beziehungen enthält (McGOLDRICK/GERSON 1990, 1).

Genogramme spiegeln demnach eine historische Perspektive wider, die es ermöglicht, Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Familie miteinander in Beziehung zu setzen und über den Grad ihrer Flexibilität und Anpassungsfähigkeit hypothetische Schlussfolgerungen zu ziehen. Sie sind ein praktisches Hilfsmittel, das vor allem in der Familientherapie und -beratung immer mehr an Bedeutung gewinnt. Genogramme dienen der Hypothesenbildung und Interpretation. Sie dienen dazu, menschliches Verhalten zu erklären, bzw. Erklärungsansätze zu (er-) finden. Innerhalb Innerer Teams können durch sie Hypothesen über die Hintergründe der Bedürfnisse einzelner Mitglieder erstellt werden oder aber neue Innere Teammitglieder ausfindig gemacht werden.

Ähnlich wie das Familienstellen nach HELLINGER sind Genogramme auch in zweifacher Weise für die Arbeit mit Analysen des Inneren Dialoges geeignet.

Welcher Gedanke hat einen Neuen hervorgebracht? Welche beiden Gedanken liieren sich? Wann haben sie sich liiert? In welcher Beziehung stehen zum Beispiel die Gedanken, die aus derselben Gedankenliason hervorgekommen sind? Gedanken, Persönlichkeitsanteile stehen in Beziehungen zueinander. Ob sie in weitestem Sinne auch in verwandtschaftlicher Beziehung zueinander stehen, gilt es zu überprüfen: Das ‚Genogramm der Gedanken‘ ist eine spielerische Form der Analyse der Inneren Dialoge. Ob die untenstehenden Fragen, die bei der Arbeit mit Genogrammen gestellt werden, innerhalb des Inneren Teams für neue Erkenntnisse sorgen, muss im Einzelfall entschieden werden. In meiner Praxis habe ich sowohl Erfolg als auch ‚Misserfolg‘ erlebt. Innerhalb dieser Beratungssituationen hat sich jedoch immer als ein sehr positives, überraschendes Moment herausgestellt, die entwickelten Verwandtschaftsverhältnisse der Gedanken radikal in Frage zu stellen oder gar umzudrehen: „Kann es sein, dass der Impuls ‚Ich habe das nicht gelernt‘ eben nicht der Vater des Impulses ‚Ich kann das nicht‘ ist, sondern andersherum? ‚Ich kann das nicht‘ im Sinne von ‚Ich darf das nicht können‘ und ‚Ich darf nicht glücklicher/erfolgreicher ... als meine Eltern sein‘ als Vater des Gedankens ‚Ich habe das nicht gelernt‘. Beweglichkeit der Gedanken, das Spiel mit den Gedanken – auch das Spiel mit Ursache-und-Wirkung-Relationen, angemessen ungewöhnliche Gedanken und Assoziationen wagen und Vergleiche stellen, können Motivation und Ergebnis des ‚Genogramms der Gedanken‘ sein.

Und neben dem kann das Genogramm – im gleichen Sinne wie das intrapersonale Familienaufstellen – unterschiedliche Persönlichkeitsanteile aktivieren; so wird die Beschäftigung mit einem Genogramm möglicherweise ‚schlafende Innere Löwen wecken‘, die bis zu diesem Zeitpunkt unbekannt waren, jedoch immer wieder Beteiligte von Inneren Konflikten waren.

Innerhalb meiner vierjährigen Weiterbildung zum Synergetischen Therapeuten habe ich immer mehr auch die Bedeutung der familiären Strukturen und Vermächtnisse gesehen. So habe ich in etlichen Therapien das Genogramm, durch das der Klient sich selbst besser verstehen lernt, als sehr hilfreich erlebt.

Es ist eine faszinierende Möglichkeit, sich selbst und seine Familienposition und -situation, als auch die der anderen auf eine neue Art und Weise wahrzunehmen. Außerdem sind sie für den Berater oder Therapeuten eine Möglichkeit, Zugang zu der Familie und Verständnis und Empathie für die Klientin/den Klienten oder für das Klientensystem zu entwickeln. In einer Analyse Innerer Dialoge kann es nun sehr interessant sein, zu schauen, welche Persönlichkeitsanteile sich zu Wort melden, wenn man die einzelnen Familienmitglieder (im Genogramm) nacheinander betrachtet.

Genogramme weisen mitunter sehr komplexe Strukturen auf. Dennoch sind sie eine übersichtliche, graphische Darstellung der Familienstruktur, in der alle kritischen Ereignisse innerhalb der Familiengeschichte berücksichtigt werden.

So wie Sprache unsere Denkprozesse anspricht und organisiert, können Familiendiagramme, die Beziehungen und Funktionsmuster verzeichnen, die systemische Verbindung zwischen Ereignissen und Beziehungen in Lebengeschichten einerseits und Mustern von Gesundheit und Krankheit andererseits deutlich machen.

McGOLDRICK/GERSON 1990, 2

Die Art der Informationsbeschaffung erfolgt in der Regel anhand eines Interviews, das in den ersten Sitzungen mit dem Klienten oder dem Klientensystem durchgeführt wird. Innerhalb von Analysen Innerer Dialoge kann man auf die Fragen zurückgreifen. Hierbei sollten alle Inneren Stimmen aufgeschrieben und benannt werden (vgl. viertes Kapitel). Im Folgenden wird deutlich, dass meine Ausführungen zum Inneren Genogramm *auch* als Vorschläge zur Vorgehensweisen innerhalb einer Analyse Innerer Dialoge verstanden werden können. Demnach kann die nachfolgende

Fragensammlung auch als Fortführung des fünften Kapitels gesehen werden.

Für die Informationssammlung innerhalb einer Analyse Innerer Dialoge habe ich bereits in Kapitel 5.3 einige Fragen anhand des Genogramm-Selbst-Interviews als mögliche Vorgehensweise dargestellt.

10.5 Kurztherapie durch die Analyse Innerer Dialoge **(DE SHAZER)**

Steve DE SHAZER hat seine Therapien nach durchschnittlich fünf Sitzungen beendet (vgl. 1997, 14). Er ist der Vater der Kurztherapien. „Damit die Lösung rasch auftaucht, empfiehlt es sich, die ‚Vision‘ oder Schilderung einer erfreulicheren Zukunft zu entwerfen, die sich dann sozusagen in der Gegenwart breit machen kann“ (DE SHAZER 1997,13). Hier wird eine Parallele zu Jean Paul SARTRE deutlich, nach dem sich die Bedeutung der Vergangenheit aus dem Entwurf der Zukunft in der Gegenwart ergibt. Die Frage nach Visionen kann auch in der AID von großer Bedeutung sein. Der Zugang zu den Konstruktionen bzw. Inneren Dialogen des Klienten ist auch nach DE SHAZER über dessen Bedürfnisse möglich: „Das, was der Klient mitbringt, nutzen, um seine Bedürfnisse in der Weise zu erfüllen, dass er sein Leben zu seiner Zufriedenheit gestalten kann“ (1997,22).

Das vermeintliche Symptom wird in etwas Sinnvolles und Brauchbares umgewandelt. DE SHAZER geht also über die ‚positive Konnotation‘ hinaus. In seiner therapeutischen Praxis wurde ihm auch immer deutlicher, dass dies auch auf den psychoanalytischen Begriff des Widerstandes zutrif. Es „festigte sich meine Überzeugung, dass die Klienten sich wirklich ändern wollten“ (ebd., 34).¹⁷

Im Konzept der AID sind es je eine Koalition von Persönlichkeitsanteilen, die sich ändern will und eine andere, die sich nicht ändern will.

„Der Praktiker der Kurztherapie betrachtet *das Problem* als den ‚Patienten‘. Das ist der wesentliche Unterschied zwischen der Kurztherapie und anderen Therapieformen, den ‚Patienten‘ in einer Person – bzw. in mehreren Personen – sehen“ (ebd., 37).

Innerhalb der Analyse Innerer Dialoge wird auch ‚das Problem‘ in den Fokus genommen. ‚Das Problem‘ wird jedoch differenziert gesehen als ‚Problem der Beziehung von Persönlichkeitsanteilen zu einem vermeintlich ungeliebten, vielleicht bislang ungekanntem Persönlichkeitsanteil.

¹⁷ vgl. RANK (9.1.2) und COHN (9.6.).

DE SHAZER arbeitete wann immer es ging in einem Team. „Wenn einer Gruppe ihre eigene Zukunft ‚am Herzen liegt‘, dann kommt Kooperation zustande, und die Gruppe entwickelt sich zum Team“ (ebd., 41). Eben dies ist letztendlich auch eine Beschreibung, die für die Gruppe der Persönlichkeitsanteile bzw. der Inneren Stimmen zutrifft. DE SHAZER machte die Erfahrung, dass zwei Sichtweisen eine Bereicherung waren, „zumal in Gedanken an die ‚polyokulare Betrachtungsweise, die DE SHAZER – in der Nachfolge BATESONS – ja selbst empfiehlt: Wenn zwei miteinander in Zusammenhang stehende, aber verschiedene Ansichten bezüglich einer bestimmten Sache existieren (...), dann kann sich dies im Sinne eines ‚Bonus‘ auf die Situation auswirken, sofern es gelingt, die Falle der Frage nach der ‚richtigen‘ Ansicht zu umgehen.“ (WEAKLAND 1997, 22).

DE SHAZER und sein Team am „Brief Family Therapy Center“ in Milwaukee arbeiteten mit Einwegscheibe und Unterbrechungen, in denen der Therapeut Ideen und Interventionen mit dem beobachteten Team ab spricht. In diesem Punkt halte ich sowohl aus den in Kapitel 10.2 (Das Reflektierende Team) genannten Gründen als auch aus der eigenen therapeutischen Erfahrung heraus die Absprache der Therapeuten in *Anwesenheit* des hilfesuchenden Systems für wesentlich effektiver. Die Anwesenheit aller Beteiligten ist auch ein Kriterium der AID.

Wie viele andere systemischen Therapeuten gab DE SHAZER Schlussinterventionen: „Am Ende einer Sitzung erteilten wir in der Regel eine Art Hausaufgabe“ (ebd., 42). Hier wird eine Parallele zu verhaltenstherapeutischen Interventionen – als auch zur AID – deutlich.

DE SHAZER formulierte für seine Arbeit Leitlinien, die „dem Therapeuten die Konzentration auf solche Aspekte der Situation erleichtern, an denen sich das Problem sogleich darstellen lässt und die als Ansatzpunkte eine Passgenauigkeit des Vorgehens ‚versprechen‘ (DE SHAZER 1997, 213). Ich werde im Folgenden vier Leitlinien oder Prinzipien erläutern bzw. direkt auf das Innere Team übertragen:

10.5.1 Frühere Erfolge einzelner Persönlichkeitsanteile

Auch innerhalb des – in der Problemsituation aktiven – Inneren Teams kann es sehr effektiv sein, sich an frühere Erfolge einzelner Persönlichkeitsanteile im Detail zu erinnern. Die konstruktive Rolle des nun ‚ungeliebtem‘ Teils sollte man sich hierbei vergegenwärtigen. Wie DE SHAZER schreibt, kann es jedoch nicht darum gehen, „zu versuchen, gemeinsam mit dem Klienten eine Version der Realität zu formulieren, in der A und B ‚gleich‘ sind“ (ebd., 214). In der Regel ist es ausreichend, die Klientin bzw. den Persönlichkeitsteil für die früheren Erfolge ausdrücklich zu loben und eine Verbindung nur indirekt herzustellen. Dies möchte ich an einem Beispiel verdeutlichen: Die Klientin beklagte eine Entscheidungsunfähigkeit bzw. eine ‚als unlösbar erlebte‘ Ambivalenz, einen ‚heftigen‘ Inneren Dialog. Im Verlauf der Therapie sprach sie davon, dass sie eine trockene Alkoholikerin sei.

In einer AID beglückwünscht der Begleiter diejenigen Teile, die sie dazu gebracht haben, das Trinken aufzugeben und ihrem Vorsatz treu zu bleiben – im Gegensatz zu vielen, vielleicht sogar den meisten anderen Leuten, die es in dieser Situation nicht geschafft hätten eben jenen Teilen zu folgen. Weiter lobt er sie dafür, dass sie sich Entscheidung nicht leicht machte, also heftige Innere Dialoge nicht voreilig beende; nicht Entscheidungen fälle, von der sie – möglicherweise unbewusst – meinte, sie werde nicht gut für sie sein; also Entscheidungen, die rebellierende Persönlichkeitsanteile hervorrufen würden.

Sie solle auch in Zukunft vor jeder Entscheidung in aller Ruhe ‚hin- und herüberlegen‘, ihr Inneres Team befragen – eine AID machen (vgl. DE SHAZER 1997, 215).

10.5.2 Ausnahmen von der Regel (Ausbleiben des Inneren Konfliktes)

Grundlegend ist die Tatsache, dass nichts immer dasselbe ist. ‚Frühere Erfolge‘ sind natürlich auch ‚Ausnahmen von der Regel‘. Letztgenannte meinen jedoch ein Ausbleiben des ‚Problems‘, Ausbleiben des Inneren Konfliktes, in der konkreten, als problematisch empfundenen Situation.

Sich diese – oft unscheinbaren – Ausnahmen bewusst zu machen, sie evtl. als paradoxe Verschreibungen (vgl. MÜCKE 1998, 265f) nach Münzwurf entweder zu verbieten oder zu verpflichten.

Als Beispiel möchte ich hier eine Situation während meiner pädagogischen Tätigkeit in einer Kinder- und Jugendpsychiatrie beschreiben: Hanno, 9 Jahre, hatte ‚Ausraster‘, die von der Anzahl, der Unberechenbarkeit und der Intensität im wahrsten Sinne des Wortes ‚unbeschreiblich‘ sind. Hanno wird von *allen* Erziehern als ‚der schwierigste Fall‘ beschrieben. Er benötigte rund um die Uhr eine Einzelbetreuung, ein Schulbesuch (Einzelunterricht in der Schule für Kranke), gemeinsames Essen, gemeinsame Freizeitgestaltung war nicht möglich. Und doch gab es Ausnahmen von der Regel: In einigen Situationen, in denen ein jüngeres Mädchen aus einer Nachbargruppe anwesend war, entstand (für einen kurzen Zeitraum, jedoch von mehr als ca. 10 Minuten) eine ‚entspannte‘ und ‚ruhige‘ Atmosphäre, Hanno zeigte sich interessiert und hilfsbereit; eine ‚gelingende interpersonale Kommunikation‘ entstand.

Für die AID stellt sich ‚natürlich‘ die Frage: Welche intrapersonale Kommunikation brachte Hanno zu dieser Ausnahme von der Regel?

Leider lässt sie sich *im Nachhinein* nicht beantworten.

10.5.3 Die Regel des Entweder/Oder

Oft geht es in Konflikten – und hier vor allem in Paarbeziehungen und in Konflikten zweier polarisierter Persönlichkeitsanteile – darum, Recht zu haben bzw. Recht zu bekommen. Die Annahme und Betonung zweier

richtiger Standpunkte führt zur Frage: ‚Wie können zwei Personen/ zwei Persönlichkeitsteile im Recht sein, das Ergebnis aber ‚falsch‘?‘ Eine Umdeutung der Situation, eine Analyse der Bedürfnisse, die die Persönlichkeitsanteile haben bzw. repräsentieren, sowie eine paradoxe oder nichtparadoxe Verschreibung (wie zum Beispiel; „Überlegen Sie, wie Sie das Zusammentreffen mit Ihrem Partner zu einer angenehmen Überraschung machen können!“¹⁸) kann aus dem (Inneren) Dilemma heraus führen.

10.5.4 Gewissheit

„Klienten sind sich, da sie ja gewissermaßen in der Falle des beklagten Sachverhaltes sitzen, in der Regel sicher, was die Details dieses Sachverhaltes und die verschiedenen Elemente angeht, die ihn so unangenehm machen“ (DE SHAZER 1997, 218).

Im Sinne einer AID ist diese vermeintliche Gewissheit natürlich nur *eine* Innere Stimme oder eine Koalition Innerer Stimmen. Im Rahmen dieser Arbeit versuche ich, die These, dass es auch Innere Stimmen gibt, die diese Gewissheit des Klienten anzweifeln, zu belegen, in gewisser Weise, diese These zu einer Gewissheit werden zu lassen. In allen Beraterischen, therapeutischen und pädagogischen Situationen ist es gewiss von großem Gewinn, die Stimmen der Gewissheit und die Stimmen des Zweifels zu hören und zu befragen.

„Die ‚Fakten‘ lassen sich in der Regel nicht in Zweifel ziehen, wohl aber der Kontext“ (ebd., 218) und mit Kontext ist vor allem die individuelle Bewertung (aller Persönlichkeitsteile) gemeint.

Eine Studentin in einem meiner Seminare hatte in Bezug auf eine anstehende Arbeit große Versagensängste. Ich bat sie, ihre Inneren Stimmen zu äußern und es wurde die ‚*Gewissheit*‘ deutlich, zu versagen: „Ich bin zu dumm!“, „Ich kann mich nicht richtig ausdrücken!“, „Das ist ein Bereich

¹⁸ Diese Frage stellte meine Co-Therapeutin Iris Hoffmann beiden Ehepartnern innerhalb einer Paartherapie, die jedoch keine Kurztherapie war (Die Sitzungen waren 14tägig in einem Zeitraum von 10 Monaten).

(Bildung), wo ich eigentlich nicht hingehöre!“, „Ich bin eigentlich ein armes Arbeiterkind“, „Ich schaffe das nicht!“, „Ich kann das nicht!“ ... Sie war selbst erschrocken über die Quantität und die Qualität, die Vehemenz, der „negativen“ Stimmen, die teilweise zum ersten Mal die Erlaubnis bekamen, aus dem diffusen Hintergrund hervorzutreten. Im Sinne DE SHAZERS ist einziges ‚Faktum‘ ihre Herkunft aus einer Arbeiterfamilie. Alle anderen Stimmen sind der Kontext, die vermeintliche Gewissheit. Die erst im Anschluss hieran sich äußernden anderen Stimmen, die Selbstbewusstsein (sie hat bereits ein anderes Studium erfolgreich absolviert; sie hatte sich bis zu diesem Zeitpunkt sehr engagiert und mit sehr positiven Rückmeldungen an dem Seminar beteiligt), Intelligenz, Pffiffigkeit, Wissen und andere ‚Stärken‘ ausdrückten, konnten eben diese Gewissheit aufheben (im Sinne HEGELs), sodass sie mit einer realistischen Einschätzung, inklusive einem gewissen ‚Lampenfieber‘ der anstehenden Arbeit entgegenschah¹⁹.

Abschließen möchte ich dieses Kapitel mit einer Interventionsmethode DE SHAZERS, die auf den ersten Blick sehr ungewöhnlich, vielleicht sogar ‚unangemessen ungewöhnlich‘ erscheint. Er nennt sie ‚tun Sie irgendetwas anderes‘ und empfiehlt sie, wenn alle bisherigen Versuche, ein Problem zu lösen, kein zufriedenstellendes Ergebnis zeigten:

Um diese systemische Intervention verständlich zu machen ist ein Beispiel DE SHAZERS von Nöten. Es ist auch für den Bezugsrahmen der Pädagogik bei Verhaltensstörungen bzw. der Erziehungshilfe äußerst interessant:

Ein achtjähriger Junge hatte zu Hause und in der Schule immer wieder heftige Wutanfälle. Die übliche Reaktion darauf sah so aus, dass er aus dem Klassenzimmer geschickt wurde, Strafpredigten und gelegentlich Schläge erhielt. Aber die Wutanfälle hörten deshalb nicht auf. Daraufhin versuchten sowohl die Eltern als auch die Lehrer es mit Belohnungen immer dann, wenn er gerade friedlich war, aber auch das half nichts. Die Eltern schrien den tobenden Jungen oft an. Am Ende einer Sitzung, an

¹⁹ Ich konnte ihr nach dieser Situation im Sinne ROGERSs Prinzip des ‚Hier-und-Jetzt‘ spiegeln, dass sie sich innerhalb der letzten 20 Minuten sehr wohl ‚gut äußern konnte‘, sich sehr intelligent und ‚pffiffig‘ so wie belesen zeigte.

der nur die Eltern teilgenommen hatten, sagte der Therapeut, sie sollten doch ‚das nächste Mal, wenn Josh einen Wutanfall hat, mal etwas anderes tun, egal wie seltsam oder ver-rückt oder abartig es auch scheinen mag. Auf was immer Sie auch verfallen mögen – wichtig ist allein, dass Sie mal etwas anderes tun.‘

Beim nächsten Wutanfall reichte der Vater dem Jungen einen Keks, ohne dazu auch nur ein Wort zu sagen. Der Anfall hörte auf. Als die Mutter das nächste Mal Zeugnis eines Wutanfalls wurde, tanzte sie um Josh herum, während dieser um sich trat und schrie. Der Anfall hörte auf. Danach berichteten weder die Eltern noch die Lehrer von weiteren Wutanfällen.

DE SHAZER 1992, 171

Im Sinne des Konzeptes der AID kann man dieses Beispiel bzw. diese Intervention interpretieren als dem ‚Nachgehen‘ eines spontanen Impulses (eines spontanen Inneren Dialogteilnehmers), der auf den ersten Blick ‚keinen Sinn‘ macht: wie ‚zu tanzen‘ oder einen ‚Keks schenken‘. Es ist somit auch ein sehr gutes Beispiel für das Prinzip ‚alle Persönlichkeitsanteile wertzuschätzen‘ (vgl. 10.1.3).

10.6 Der Innere Dialog im NLP (BANDLER/GRINDER)

Die folgenden Grundannahmen der Analysen Innerer Dialoge sind in Anlehnung an das neurolinguistische Programmieren, das NLP, formuliert. Die Väter des NLP sind Richard BANDLER und John GRINDER (1981, 1981², 1982), die sich in den 70er Jahren, „auf eine neue Art mit menschlichen Fähigkeiten auseinandersetzen“ (MOHL 1996, 13). Sie untersuchten durch eine systematische Beobachtung die Arbeit von drei der erfolgreichsten amerikanischen Therapeuten, von Virginia SATIR, von Milton ERICKSON und Fritz PERLS. Anschließend fassten sie deren Fähigkeiten so zusammen, dass sie weitervermittelt werden konnten. Hierbei war es nicht ihre Absicht, „durch begriffliche Festlegungen“ (ebd.) Weiterentwicklungen und damit ‚Lernen‘ zu verhindern. So hatten sie – ebenso wie diese Arbeit auch – nicht den Anspruch, eine intersubjektive Theorie zu verfassen und schrieben sogar: „NLP will keine Theorie sein“ (DILTS/BANDLER/GRINDER 1985, 12).

Die grundlegenden Annahmen und Haltungen in Anlehnung an das NLP werde ich zu Beginn anhand von acht Prinzipien erläutern:

10.6.1 Acht Prinzipien

1. *„Die Landkarte ist nicht das Gebiet (HENSEL 1998, 1).*

„Das Verhalten eines Menschen richtet sich nach seinem Modell von der Welt und nicht danach, wie die Welt ‚wirklich‘ ist“ (ebd.).

Die Idee der Analysen Innerer Dialoge ist eine Metapher und eine Landkarte. Und dennoch ist eine ihrer Prämissen die gleichzeitige Existenz *mehrerer* Landkarten, mehrerer Modelle der Welt. Im Inneren Dialog geht es um die Frage, welches dieser Modelle sich – in jedem einzelnen spezifischen Fall, jeder einzelnen Situation neu – gegenüber den anderen Modellen durchsetzt und dadurch dann das Verhalten bestimmt.

2. *„Menschen treffen jeweils die beste ihnen zu Verfügung stehende Wahl; wenn sie eine bessere Möglichkeit erkennen, werden sie diese nutzen“ (ebd.).*

Der Innere Dialog führt zur Entscheidung für die angenommen beste Landkarte eben dieser Wahl. Grundannahme ist eine positive Intention aller Persönlichkeitsaspekte zu jeder Zeit. Diese Intention ist ein berechtigtes Bedürfnis. Die AID kann ein Weg des Bewusstmachens sein. Hierdurch können dann ‚bessere Möglichkeiten‘ erkannt werden.

3. *„Jedes Verhalten hat eine positive Absicht“ (ebd.).*

Wie oben bereits erwähnt entspricht diese Grundannahme explizit der der Analysen Innerer Dialoge. Welche Persönlichkeitsteile sich für das gezeigte Verhalten ‚stark‘ gemacht haben und was ihre Interessen, Absichten oder Bedürfnisse sind, wird durch den Inneren Dialog zu erkennen versucht.

4. *„Menschen haben alle nötigen Ressourcen für jede gewünschte Veränderung in sich“ (ebd.).*

Diese Annahme ist grundlegende Voraussetzung der Analysen Innerer Dialoge, indem davon ausgegangen wird, dass jeder Mensch die nötigen Ressourcen und Fähigkeiten in sich hat, sich auch anders verhalten zu *können*. Dass der Mensch grundsätzlich diese Möglichkeit der Wahl zwischen verschiedenen Handlungsalternativen hat, habe ich im philosophischen TEIL (DRITTER TEIL) dieser Arbeit gezeigt. Veränderung bedeutet, ein neues Verständnis und dadurch eine neue Handhabung der Inneren Situation, des Inneren Abwägens zu erlernen.

5. *„Es gibt in der Kommunikation keine Fehler, sondern nur Feedback“ (ebd.).*

Vermeintliche Fehler in einer Kommunikation werden in der Idee der Analysen Innerer Dialoge gesehen als nachträgliches Erkennen

von unterdrückten Persönlichkeitsaspekten und deren Bedürfnissen. Diese Teile wollen zu ihrem Recht des Beachtet-Werdens kommen. Ungleichgewichte führen somit zu sehr wichtigem und sehr ernst zu nehmendem Feedback, da diese Persönlichkeitsteile bei Nicht-Beachtung in Zukunft unnachgiebiger und zerstörerischer rebellieren werden (zum Beispiel durch psychosomatische Beschwerden, Süchte, ...). Trotzdem werden sie als Entwicklungsprinzip angesehen.

6. *„Die Bedeutung Deiner Kommunikation ist die Reaktion, die Du erhältst“ (ebd., 2).*

Die Idee der Analysen Innerer Dialoge erkennt die Bedeutung von äußerer Kommunikation an, auch wenn ihr Fokus auf der Inneren Kommunikation liegt. Jeder Äußerung – verstanden als das Ergebnis einer Inneren Kommunikation – liegt ein Bedürfnis zugrunde (eines oder mehrerer Persönlichkeitsaspekte). Die Erfüllung dieses Bedürfnisses hängt nun von den äußeren Kommunikationsteilnehmern ab, ob diese in der erwünschten Art und Weise reagieren. Die Bedeutung der Äußerung ist dementsprechend erst durch die Reaktion des äußeren Gegenübers erkennbar, bzw. wird eben durch diese erst relevant. Der Innere Dialog ist also immer ein hypothetisches Vorwegnehmen der Reaktion anderer. Was man – oder besser: was welcher Persönlichkeitsanteil – wirklich will, kann durch die Analyse Innerer Dialoge erkannt werden. Ob das Gewollte erreicht werden kann, muss durch eine ‚Realitätsprüfung‘ erprobt werden.

7. *„Je größer Deine Flexibilität, desto größer die Wahrscheinlichkeit, dass Du die gewünschte Reaktion erhältst – und umgekehrt“ (ebd.).*

Bin ich mir meiner unterschiedlichen Intentionen, Bedürfnisse, Wünsche, Interessen oder Gefühle – meines Inneren Dialoges – bewusst, so kann ich meinem Gegenüber die Freiheit und Wahl überlassen, wirklich nach seiner ureigenen Art und nach seinem freien Inneren Dialog zu reagieren. Habe ich dagegen festgefahrene

Vorstellungen und den Fokus auf lediglich einen meiner Inneren Persönlichkeitsaspekte (zum Beispiel der mit der Einstellung: ‚Kinder müssen auf Erwachsene hören‘), so löse ich in meinem Gegenüber unweigerlich einen Inneren Machtkampf mit der Frage: ‚Will ich dem entsprechen?‘ aus. Strahle ich dagegen die Akzeptanz meiner eigenen Inneren Pluralität und Vielschichtigkeit aus, so ist mein Gegenüber wirklich frei, er ‚selbst‘ und damit nicht fremdbestimmt zu sein. Ebenso kann ich seine Reaktion immer als Bedürfnisbefriedigung *eines* meiner Persönlichkeitsaspekte sehen und erhalte somit *auch* immer eine ‚gewünschte‘ Reaktion.

8. *„Rapport, d.h. Kontakt ist dann, wenn sich Menschen in ihrem jeweiligen Modell der Welt treffen und deren Unterschiede respektieren“ (ebd.).*

Nach der Idee der Analysen Innerer Dialoge ist erst einmal eine Respektierung der Unterschiede der eigenen verschiedenen Modelle der Welt notwendig. D.h. erst die Sichtweise, dass ich nicht *ein* immerwährendes Modell der Welt habe, lässt überhaupt erst die Vermutung zu, es könne verschiedene Modelle geben. Und erst dann kann ich das Modell anderer respektieren. Rapport in Beziehung zu sich selbst geschieht dann, wenn sich Persönlichkeitsaspekte „in ihrem jeweiligen Modell der Welt treffen und deren Unterschiede respektieren“ (HENSEL 1998, 2).

Das NLP ist über diese Prinzipien hinaus eines der wenigen Konzepte, das explizit und ausführlich auf das Phänomen der Inneren Dialoge eingeht. Aus diesem Grunde werde ich nun den Untersuchungsgegenstand aus der Perspektive des NLP genauer untersuchen:

10.6.2 Der Innere Dialog im NLP

Der Innere Dialog ist innerhalb des NLP als Phänomen des ‚mit-sich-selbst-Sprechens‘. Für die Konstruktion subjektiver Realitäten wird dem Inneren Dialog, der ‚Konstruktionen auditiver Repräsentationen‘, eine wichtigere Rolle zugesprochen als z.B. den visuellen Repräsentationen (Vorstellungen). Im Inneren Dialog erklären sich Menschen nach BANDLER und GRINDER (1981, 1982) Vor- und Nachteile von gewissen Handlungen. Sie erläutern sich selbst, was ihnen zum jeweiligen Zeitpunkt von Bedeutung ist (vgl. WOYCZA 1994). Sehr interessant für die AID ist die Annahme des NLP, dass sich der Innere Dialog auch physiologisch, somatisch ‚auswirkt‘: Die Augen richten sich nach links unten; der Blick sei eher nach Innen gerichtet und nicht fokussiert auf Gegenstände oder Personen im Außen. Dies kann ich zwar aufgrund meiner Beratungstätigkeit bestätigen, jedoch nicht empirisch-wissenschaftstheoretisch ‚legitimieren‘. Da auch BANDLER und GRINDER dies nicht tun, bleibt diese These erst einmal als Hypothese bestehen. Jedoch scheint mir ein grundlegender Aspekt des NLP-Augen-Modells von Bedeutung: Wird die AID in interpersonaler Kommunikation angewendet, so ist es sehr ratsam aufmerksam auf alle körperlichen Signale – und so eben auch auf die Augenbewegungen – des Gegenüber zu achten. Den großen Nutzen hiervon haben vor allem Humanistische Therapeuten wie z.B. COHN, ROGERS und PERLS aber auch – neben BANDLER und GRINDER – andere systemische Therapeuten wie SATIR und ANDERSEN betont. Im Sinne der AID sind diese Signale des Körpers, der Körperhaltung oder der Gestik oder Mimik jedoch auch wiederum lediglich ein Persönlichkeitsaspekt bzw. ein Innerer Dialogteilnehmer, der ‚mit Sicherheit‘ dem widersprechende Innere Dialogteilnehmer sich beteiligen lässt.

Da im NLP jedoch sogar von einer gewissen ‚Konsistenz‘ der Augenbewegungsmuster einer Person ausgegangen wird (vgl. BANDLER und GRINDER 1981², 44) muss an dieser Stelle im Sinne der AID relativiert werden: Erstens sind Veränderungen innerhalb der Inneren Dialoge und daraus resultierende Veränderungen im körperlichen Ausdruck durchaus

gegeben und zweitens besteht durch die Annahme einer solchen Systematik, die dieser Person immanent sein soll, die Gefahr, dass der Begleiter in einer Interpretation verharrt und letztlich seine Vorstellung auf das Gegenüber projiziert.

Der Innere Dialog wird im NLP in Form von Phantasie-Dialogen mit anderen Menschen, oft auch mit früher wichtigen Personen (zum Beispiel Eltern), die mit ihren ‚Beliefs‘ (siehe nächstes Unterkapitel) Teil von uns selbst geworden sind. Auch wenn der Innere Dialog als solcher teilweise sogar bewusst wahrgenommen wird, herrscht in den seltensten Fällen Klarheit darüber, dass oder ob Innere Dialogteilnehmer internalisierte, wichtige äußere Bezugspersonen sind. Im Sinne der AID muss auch an dieser Stelle darauf hingewiesen werden, dass es sich zwar durchaus um ‚internalisierte Bezugspersonen‘ als Dialogteilnehmer handeln kann, dass in der Regel diese jedoch auch wieder aus sich widersprechenden Bedürfnissen ‚gespeist‘ werden bzw. ‚motiviert‘ sind. D.h., die AID ist ein Konzept der Struktur (von Entscheidungsprozessen) und beteiligt sich nicht an Spekulationen, welche Inneren Dialogteilnehmer in den Individuen sich am Inneren Dialog beteiligen.²⁰

10.6.3 Teil-Persönlichkeiten

Die Begriffe ‚Teile‘ oder ‚Anteile‘ werden auch im NLP benutzt. Der Innere Dialog ist ein Machtkampf verschiedener Teile einer Person. Teile sind im Sinne der NLP generell erst einmal unbewusste ‚Einheiten‘. Es wird von ‚unbewussten Persönlichkeitsanteilen‘ gesprochen. Sie sind ‚scheinbar unabhängige Programme‘, die im Konzept des Neurolinguistischen Programmieren (NLP) umprogrammiert werden können²¹.

²⁰ An dieser Stelle sei auch auf BERTAUI (1999) hingewiesen, die ohne Erfolg versucht hatte zu belegen, dass der Innere Dialog ein fiktiver Dialog mit der Mutter ist.

²¹ Auch an dieser Stelle wird deutlich, dass sich das NLP nur bedingt einordnen lässt zu einer Therapie-Schule. Neben den genannten Parallelen zu Prinzipien der Humanisti-

Nach dem Konzept der AID handelt es sich – wie beschrieben – um Bedürfnisse und nicht um ‚Programme‘, die ‚unprogrammiert‘ werden könnten. Würde ein Umprogrammieren eines Teiles gelingen, ist nach dem Konzept der AID davon auszugehen, dass andere Teile, die (noch) nicht wahrgenommen wurden (in ihren Bedürfnissen) neue Innere Dialoge beeinflussen, die dem ursprünglichen Bedürfnis des ‚unprogrammierten‘ Teils entsprächen bzw. dieses Bedürfnis selbst hätten.

In Übereinstimmung mit der AID werden im NLP ‚Teile‘ immer in einen größeren Kontext, einem ‚Verstehens-Zusammenhang‘ verankert. Teile haben zwar ein ‚Eigenleben‘, sind gleichzeitig immer als Teil eines Ganzen in diesem Ganzen miteinander verwoben. Nach GRINDER und BANDLER (1981) haben Teile eine spezifische Aufgabe, eine Funktion für die Gesamt-Person. Ziel des NLP ist es, diese Funktion zu erkennen. Im Sinne der weiter oben beschriebenen grundlegenden Annahme ‚Jedes Verhalten hat eine positive Absicht‘ wird auch diese Aufgabe bzw. Funktion im NLP sowie in der AID immer positiv interpretiert.

Jedoch gibt es im NLP auch Persönlichkeitsanteile, die als ‚fremde Teile‘ bezeichnet werden, die ‚fremde Energien‘ hätten, die dann weggegeben werden sollten. Dieser Ansatz ist, wie ich schon dargelegt habe, meiner Einschätzung nach nur in wenigen Fällen ratsam, da selbst ein ‚fremder Teil‘ des Inneren Dialoges im intrapersonalen System bereits eine ‚Rolle spielt‘ und somit von Bedeutung ist. Wird dieser ‚Teil‘ wie im NLP vorgeschlagen ‚weggegeben‘, wird ein anderer Teil diese Funktion innerhalb des Inneren Teams übernehmen. Den Ursachen wurde somit nicht auf den Grund gegangen und der Konflikt bestenfalls vorübergehend ‚aufgehoben‘ bzw. besser: ‚aufgeschoben‘.

10.6.4 ,Beliefs'

Die Teile bzw. Dialogteilnehmer repräsentieren im NLP die ,Beliefs' des Menschen: das, was jemand für wahr, wichtig oder bedeutungsvoll hält.

,Belief' ist ein gängiger Terminus des NLP für Einstellungen, Überzeugungen, Glaubenssätze sowie Meinungen (vgl. MAJOR 1996). Es sind "Leitprinzipien, unsere inneren Landkarten, die wir benutzen, um der Welt Sinn zu verleihen" (O'CONNOR und SEYMOUR 1996, 138). Nach DILTS sind ,Beliefs' "Überzeugungen über uns selbst und darüber, was in der Welt um uns herum möglich ist" (1993, 11). Ganz im Sinne des theoretischen Unterbaus, dem Konstruktivismus, könnte man Beliefs als all diejenigen Annahmen definieren, die wir für wahr halten.

Beliefs sind in der AID jeweils eigene Dialogteilnehmer.

Innerhalb der Beliefs gibt es nach BANDLER und GRINDER ,kausale' Beliefs. Diese unterstellen eine Kausalität und leugnen somit die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Handlungsalternativen wählen zu können (vgl. Kapitel über HUME 6.4.3 und über konstruktivistische Konzepte 7.2.2). Für eine gelingende intra- als auch interpersonale Kommunikation sind kausale Beliefs jedoch sehr ungünstig und nicht ,passend'. ,Wenn Du betrogen wirst, musst Du Dich trennen'; ,Wenn Schüler sich streiten, muss ich vermitteln'. Kausale Beliefs entsprechen nicht dem Konzept des AID bzw. sind durch AID als Trugbilder zu ,entlarven'.

Die Arbeit mit Beliefs wirft die Frage nach der ,Identifikation' von Beliefs auf. Beliefs sind weder ,Objekte' noch eindeutig beschreibbare ,Symptome' (vgl. DILTS 1993). Viele einschränkende Beliefs sind unbewusste Vorannahmen. Nach der Identifikation von Beliefs wird im NLP also – ähnlich zur AID – nicht untersucht, ob diese Beliefs wahr sind, sondern lediglich wie sie (im Inneren Dialog) wirken (vgl. MAJOR 1996).