



Dirk Rohr

**Eine kleine Theorie-Einführung in
Systemische und Humanistische
Ansätze am Beispiel des
Inneren Teams**

Mit Begleittexten von
Friedemann Schulz von Thun,
Bernd Schmid und Jürgen Kriz

BELTZ JUVENTA

Leseprobe aus: Rohr, Eine kleine Theorieeinführung in Systemische und Humanistische Ansätze
am Beispiel des Inneren Teams,
ISBN 978-3-7799-4503-1, © 2016 Beltz Verlag, Weinheim Basel,
<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-4503-1>

1 Vorwort

Dieses Buch entsteht im Kontext einer großen Tagung in Köln: „Gelingende Kommunikation mithilfe von systemisch-humanistischen (Beratungs-) Ansätzen“.

Vor 1.200 Teilnehmer*innen referier(t)en am 21. und 22. Oktober 2016 Friedemann Schulz von Thun („Kommunikationsmodelle als heuristische Hilfen für stimmige Kommunikation und stimmige Lebensführung“; Kapitel 6), Jürgen Kriz („Personenzentrierte Systemtheorie – Wie Körper, Psyche, Interpersonelles und Kultur zusammenspielen/zusammenwirken“; Kapitel 7) und Bernd Schmid („Perspektiven der Transaktionsanalyse, der Hypnotherapie Milton Erickson, der Tiefenpsychologie Jungscher Prägung und systemischer Ansätze – die Kunst ‚mehrpännig‘ zu fahren“; Kapitel 8). Ich selbst hatte mir vorgenommen, neben einer „Begrüßung & Einführung in systemisch-humanistische (Beratungs-)Ansätze“, zwei meiner aktuellen Forschungsprojekte kurz vorzustellen: „Peer Learning & Peer-Kommunikation statt Beratung: Der ‚beste‘ systemisch-humanistische Ansatz?“ sowie „Genogramme dialogisch erstellen – Vorstellung der Tablet-Software des Forschungsprojektes InGeno“ – jeweils in 15 Minuten. Kurz nach dem Druck der ersten Flyer und Plakate erschien mir (plötzlich) das Vorhaben einer 15-minütigen „Einführung in systemisch-humanistische (Beratungs-) Ansätze“ völlig aussichtslos. In meinem Inneren Team entstand die Idee, „eine kleine Theorie-Einführung in systemische¹ und humanistische Ansätze am Beispiel des Inneren Teams“ zu schreiben bzw. meine Vorarbeiten hierzu zu sortieren, ergänzen, kürzen, aktualisieren etc.²

Dieses Buch kann und soll aber nicht die aktuellen Entwicklungen wiedergeben. Es ist gewissermaßen eine ‚historische‘ Einführung in die Theorien – eher für theorieinteressierte Einsteiger*innen in die Thematik. Mit dem Ziel, die Ideen einiger Begründer*innen der systemischen und humanistischen Theorien, Ansätze und Modelle kennen zu lernen.

So bin ich nun – ein paar Wochen später – sowohl Frank Engelhardt, Verlagsleiter Pädagogik/Weiterbildung Beltz und Beltz Juventa, den ‚Mitaktivis-

1 Es gibt gute Gründe sowohl für die Großschreibung als auch für die Kleinschreibung von ‚Systemisch‘ und ‚Humanistisch‘. Aus diesem Grunde verwende ich beide Schreibweisen.

2 Einige Teile sind bereits veröffentlicht worden, z. B. in Rohr 2004

ten' Friedemann Schulz von Thun, Jürgen Kriz und Bernd Schmid als auch meiner Familie sowie meinen Studierenden, Mitarbeiter*innen und Kolleg*innen, die manches Mal ‚zu kurz kamen‘, mit tiefstem Dank verbunden.

Und wünsche Ihnen nun eine informative, aber auch unterhaltsame und kurzweilige Lektüre.

Köln im Juli 2016, Dirk Rohr

2 Einführung in diese (Theorie-)Einführung

2.1 Zielsetzung, Methodik und Aufbau dieser Theorie-Einführung

Berater und Klienten befinden sich [...] in einem ständigen wechselseitigen ,engagierten Austausch von Wirklichkeitsbeschreibungen‘.
(Von Schlippe/Schweitzer 2013, 249)

Auch wissenschaftliches Arbeiten ist ein ‚engagierter Austausch von Wirklichkeitsbeschreibungen‘ – mit der ‚scientific community‘ ... und im Inneren Team.

Die Arbeit mit dem Inneren Team ist ein Abwägen unterschiedlicher Handlungsmöglichkeiten aufgrund unterschiedlicher Wirklichkeitsdefinitionen unterschiedlicher ‚Innerer Stimmen‘. Es ist ein Urteilen über das bestmögliche Verhalten. Wissenschaftliches Arbeiten ist in gleicher Weise ein Verhalten.

„Das eigentliche Urteilen über einen Gegenstand ist das Vergleichen. In diesem Urteilen liegt die Dialektik“ (Hegel 1961, 213). Diese Arbeit ist ein Vergleich: ein Vergleich von Erkenntnistheorien, ein Vergleich von Beratungs-Ansätzen und ein Vergleich von interpersonaler und intrapersonaler Kommunikation. Mancherorts ist es lediglich ein indirekter Vergleich, mit dem verbindenden Fokus der Reflexion anhand des Inneren Teams. Mir ist durchaus bewusst, dass ich mit dieser Vorgehensweise dem gängigen Wissenschaftsverständnis unserer Zeit nicht entspreche, denn ich stimme mit dem Wissenschaftstheoretiker Hentschel in seiner Deskription – aber auch in seiner Kritik – überein: „Weder der gegenwärtige Diskussionsstand der Wissenschaftsgeschichte noch der Wissenschaftstheorie räumen dem Vergleich derzeit besondere Bedeutung ein“ (Hentschel 2003, 252). Forscher*innen begingen vielmehr „vielerorts einen exzessiven Partikularismus“ (ebd.).

Und empirische Studien sollten ihr zu untersuchendes ‚Feld‘ zuvor ausführlich, d.h. erkenntnistheoretisch, interdisziplinär (im wahrsten Sinne des Wortes; also hier: philosophisch, psychologisch, pädagogisch ...) und historisch bzw. ‚re-flektierend‘ in Form einer Literaturanalyse verstanden haben. Diesen Teil soll die vorliegende Theorie-Einführung für die Untersuchungs-

gegenstände „humanistischer Ansatz“ und „systemischer Ansatz“ sowie für den Untersuchungsgegenstand „Arbeit mit dem Inneren Team“ leisten.

Mit dieser Einführung – sowohl mit dieser Arbeit als auch mit dem Konzept³ des Inneren Teams – versuche ich, eine integrierende Perspektive, im Sinne Hegels eine Synthese, zu entwickeln. Es handelt sich hiermit also um eine dialektische Arbeit – über die ‚Dialektik des Denkens‘.

Georg Wilhelm Friedrich Hegel (1770-1831) entwarf – in Anlehnung an Fichte und Schelling⁴ – eine Dialektik⁵, die „die wissenschaftliche Anwendung der in der Natur des Denkens liegende Gesetzmäßigkeit und zugleich diese Gesetzmäßigkeit selbst“ ist (Hegel zit. nach Ulfig 1993, 85). Eben das ist die Reflexion anhand des Inneren Teams.

Die Eigentümlichkeit der Hegelschen Philosophie ist es nun gerade, dass sie die Dialektik nicht nur logisch, als eine Form unseres Denkens, sondern ontologisch oder metaphysisch, als die eigentümliche Form der Selbstbewegung der Wirklichkeit, nimmt und dass sie darüber hinaus zu zeigen unternimmt, dass beides: Die Selbstbewegung unseres Denkens und die Selbstbewegung der Wirklichkeit, im Grunde der gleiche (oder gar derselbe) Prozess ist. (Störig 1993, 461)

Aus diesem Grunde widme ich der Erkenntnistheorie einen GroßTEIL⁶ (den DRITTEN TEIL) dieses Buches. Der Innere Dialog ist die ‚Selbstbewegung unseres Denkens‘, ist Dialektik. Dialektik „als Bewegung des Denkens meint *Vermittlung* (zum Beispiel von Subjekt zu Objekt, Denken und Sein), d.h., das dialektische Denken schließt in sich die Dimension des *Widerspruchs*, des Gegensatzes in sich ein. [...] Jede Begriffssetzung (Thesis) treibt aus sich ihren Gegensatz (Antithesis) hervor; beide werden in einen höheren, allgemeineren Begriff bzw. einer höheren Einheit (Synthesis) aufgehoben bzw. aufbewahrt“ (Ulfig 1993, 85). Das dialektische Denken ist Vermittlung von sich

3 ‚Konzept‘ verstanden im Sinne Quitmanns (1991, Untertitel), von Schlippe/Schweitzer (2013, 33) und Schwartz (1997, 7) als therapeutisches Modell – siehe auch weitergehend im Sinne Schulz von Thun (1998, 29) als hilfreiche Reflexions- und Beratungsmethode, die gleichzeitig Grundlage meines Menschenbildes (vgl. 1998, 17) ist. Das Innere Team ist ein ‚Modell‘ des intrapersonalen Vorgangs in schwierigen Situationen. Fokus des Konzeptes des Inneren Teams ist also nicht der Inhalt der Inneren Dialoge, sondern die Analyse bzw. die ‚Art und Weise‘ der Reflexion und Analyse.

4 Als auch in Anlehnung an Heraklit (ca. 540 v. Chr. geboren), der ‚sich selbst erforschte‘ und schon von der ‚Einheit der Gegensätze‘ sprach (vgl. Störig 1993, 135f).

5 Griech.: die Kunst der Unterredung

6 Analog zum Selbst teilt sich diese Arbeit in TEILE, die miteinander in wechselseitigem Bezug stehen. Um dies zu verdeutlichen, werde ich, wann immer ich in einem TEIL Bezug auf einen anderen TEIL nehme, ‚TEIL‘ in Großbuchstaben schreiben.

widersprüchlichen Bedürfnissen in jedem ‚Selbst‘. Ich werde in allen folgenden TEILEN dieser Arbeit versuchen, Thesen und Antithesen ‚aufzuheben‘:

In Hegels Synthese werden These und Antithese nicht eingeschränkt, sondern ‚aufgehoben‘ – in dem wunderbaren dreifachen Sinn, den dieses Wort in der deutschen Sprache hat: einmal aufgehoben im Sinne von ‚beseitigt‘ (ein Gesetz wird aufgehoben); zum zweiten aufgehoben im Sinne von ‚bewahrt‘ (ich hebe dir etwas auf), also demnach nicht zum Verschwinden gebracht, sondern in einer höheren Einheit lebendig erhalten; zum dritten aufgehoben im Sinne von ‚hinaufgehoben‘, nämlich auf eine höhere Ebene, auf der beide nicht mehr als sich ausschließende Gegensätze erscheinen. (Störig 1993, 460)

Dieses dialektische Prinzip im intrapersonalen Bezugsrahmen, also der Annahme, jeder Gedanke, jeder Persönlichkeitsaspekt rufe einen gegensätzlichen Gedanken, einen dem Ersteren widersprechenden Persönlichkeitsaspekt hervor, entspricht der Reflexion anhand des Inneren Teams, die dann zu einer Synthese im Sinne Hegels führen kann. „Als objektiver Verstand enthält er (der Verstand, Anm. D.R.) die Kategorien, die Denkbestimmungen des Seins, welche die innere Einheit des Mannigfaltigen der Anschauungen und Vorstellungen ausmachen“ (Hegel 1961, 212). Inhaltlich geht es im Modell des Inneren Teams also um den Weg des Erkennens, die Methode des Erkennens. Die Auseinandersetzung mit dem Inneren Team ist das Analysieren der Inneren Mannigfaltigkeit der Vorstellungen; inhaltlich *sowie* methodisch (wissenschaftstheoretisch) geht es um ‚Begriffsfindungen‘ und ‚-definitionen‘ (z.B. Verbalisieren der Bedürfnisse, der Persönlichkeitsanteile): „Die Wissenschaft ist die begreifende Erkenntnis des absoluten Geistes. Indem er in Begriffsform aufgefasst wird, ist alles Fremdsein im Wissen aufgehoben. [...] Es ist der Begriff, der sich selbst zum Inhalt hat und sich begreift“ (Hegel 1961, 227). Es wird deutlich werden, dass sich Inhalt und Methode, der Blick auf Partikulares und der Blick auf ein ‚Ganzes‘, analytisches und systemisches Vorgehen, These und Antithese nicht immer deutlich voneinander abgrenzen werden und abgrenzen können. Auch das ist Teil dieser Einführung.

Zusammenfassend lässt sich zur Zielsetzung und Methodik resümieren, dass diese Arbeit in erster Linie eine ‚Literaturarbeit‘ ist. Es ist eine vergleichende, hermeneutische Arbeit, die (vorerst) keinerlei empirische Ansprüche stellt. Da ich mich innerhalb dieser Arbeit noch ausführlich mit Erkenntnis- und Wissenschaftstheorie befassen werde und diese Arbeit in vielerlei Hinsicht eine Synthese zu sein beabsichtigt, möchte ich an dieser Stelle lediglich auf den DRITTEN TEIL *hinweisen*: Die theoretische Grundlage dieses Buches wird dort sehr detailliert dargelegt. Sie beruht auf exis-

tentialistischen und phänomenologischen Gedanken, die ebenso Grundlage der humanistischen Psychologie sind, und poststrukturalistischen, konstruktivistischen, systemtheoretischen, autopoietischen und synergetischen Gedanken, die gleichzeitig Grundlage der systemischen Therapie und Beratung sind. Explizit möchte ich an dieser Stelle – eher aphoristisch – einige erkenntnistheoretische Gedanken von Gregory Bateson darlegen. Bateson, der mich stark beeinflusste, widmete sich verschiedensten Fragestellungen und Disziplinen, die alle als ‚Bezugswissenschaften‘ des Inneren Teams und des systemischen Ansatzes betrachtet werden können: der Erkenntnistheorie, der Ökologie (ökosystemische Betrachtungsweise), der Anthropologie, der Ethnologie als auch der Double-bind-Theorie. Folgende Formulierungen spiegeln auch mein Grundverständnis sowie meine Methodik wieder:

- Die Humanwissenschaften arbeiten mit Hypothesen. Sie können aber „niemals irgendeine Verallgemeinerung *beweisen*“ (Bateson 1987, 39 – Herv. D.R.).
- Jede Erfahrung ist subjektiv, da „unsere Gehirne die Bilder machen, die wir ‚wahrzunehmen‘ glauben“ (ebd., 42).
- Erkenntnisse sind abstrakt und nicht die Dinge selbst. „Die Karte ist nicht das Territorium, und der Name ist nicht die benannte Sache“ (ebd., 40).
- „Die Prozesse der Wahrnehmung sind unzugänglich; allein die Produkte sind bewusst“ (ebd., 43).
- „Die Zerlegung des wahrgenommenen Universums in Teile und Ganze ist angemessen und kann notwendig sein, keine Notwendigkeit bestimmt aber, *wie* das geschehen soll“ (ebd., 51 – Herv. D.R.).
- Erkenntnis geschieht, wenn Informationen eine Veränderung bewirken. „Was wir tatsächlich mit Information meinen [...], ist ein Unterschied, der einen Unterschied ausmacht“ (Bateson 1999, 582).
- Sprache ist einseitig. „Die Sprache betont *gewöhnlich* nur eine Seite jeder Wechselwirkung“ (Bateson 1985, 80 – Herv. D.R.).

Diese Arbeit soll ein Konzept beschreiben, das ‚angemessen ungewöhnlich‘ (vgl. Andersen 1996) die anderen Seiten der Wechselwirkungen zur Sprache zu bringt.

Abschließen möchte ich diesen TEIL mit einer kurzen Kommentierung in Bezug zur ‚Theorie-Praxis-Problematik‘ bzw. der ‚Anwendungsbezogenheit versus Wissenschaftlichkeit‘, einer ‚Problematik‘, die diese sehr theoretische bzw. konzeptionelle Arbeit explizit betrifft⁷. Diesbezüglich fordern

7 Schulz von Thun schreibt z.B. 2001 in einem Brief an mich: „Ich brauche somit dringend

Dießenbacher und Müller eine kritische Hermeneutik: „weil sie (die Sozialpädagogik⁸, D.R.) zwischen Wissenschaft und Alltag tritt, die beide ihr Recht haben, sich aber nicht gerecht werden“ (1984, 1252). Demnach geht es nicht nur darum, „den pädagogischen (genauso wie den nicht-pädagogischen, D.R.) Alltag allein zu verstehen und zu interpretieren“, sondern um das Entwickeln von Konzepten – inklusive Methoden und Prinzipien – dafür, „den Alltag im Hinblick auf seine real besseren Möglichkeiten auch zu ändern“ (ebd. – Herv. D.R.).

Die Arbeit mit dem Inneren Team als auch systemische und humanistische (Beratungs-)Ansätze – also die Thematik dieser Arbeit, aber auch diese Arbeit an sich – gehen den gleichen Weg (der kritischen Hermeneutik) und haben das gleiche Ziel: Änderungsmöglichkeiten für den Einzelnen (durch die Reflexion anhand des Inneren Teams) theoretisch und konzeptionell aufzuzeigen: sich selbst kritisch zu betrachten.

2.2 Einführung in das Modell des Inneren Teams

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

In diesen Zeilen Goethes sind zwei grundlegende Prämissen dieser Arbeit verborgen: „denn was innen das ist außen“ und „immer ist's ein Vieles“.

Das Außen ist ein Spiegel meiner Seele. Das Viele im Außen entspricht einem Vielen im Innen. Und wenn mir etwas im Außen zu viel wird, ist im Innen viel außer sich. Einen Konflikt oder ein äußeres Dilemma haben wir

Beispiele und konkrete Praxis, um das, was Sie auf der programmatischen und konzeptuellen Ebene herausarbeiten, würdigen und beurteilen zu können“ (Schulz von Thun 2001, 1)

8 Dießenbacher und Müller fordern die ‚kritische Hermeneutik‘ für die Sozialpädagogik. Meines Erachtens hat diese Forderung aber Gültigkeit für die Humanwissenschaften im Allgemeinen.

nur dann, wenn wir auch ein Inneres Dilemma haben⁹, wenn es einen Inneren Dialog gibt.

Dass dieser sogenannte ‚Innere Dialog‘ eben mehr als nur zwei (‚Dialog‘) Innere Dialogteilnehmer*innen hat und dass es sich lohnt, die weiteren Inneren Stimmen zu exponieren (den Inneren Dialog zu analysieren), werde ich im Folgenden zeigen. Durch die Reflexion oder Beratung anhand des Inneren Teams wird deutlich, dass es im Grunde – wenn wir genauer ‚hinschauen‘, wenn wir ‚reflektieren‘ – also ein Innerer Multi-log ist: Wie auch Goethe andeutet in der Zeile ‚immer ist’s ein Vieles‘.

Innere Dialoge repräsentieren sich widersprechende Bedürfnisse in einer Person. Die Arbeit mit dem Inneren Team ist eine Möglichkeit, diese zu erkennen und anzuerkennen.

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

Eine Klientin von mir hatte während einer Arbeit mit dem Inneren Team – zu der ‚schwierigen Situation‘, sich von ihrem Partner getrennt zu haben – erkannt, dass fast alle ihrer bisherigen Partner hilfsbedürftig waren, dass sie selbst helfen ‚wolle‘. Auf der anderen Seite, beziehungsweise ‚eine andere Seite in ihr‘, wollte endlich einen ‚gleichberechtigten‘ Partner. Ihr wurde klar, dass sie eben das nur erreichen könne, wenn sie verstünde, warum sie ‚helfen wolle‘, welche Bedürfnisse ‚hinter‘ dieser Inneren Stimme versteckt seien. Es wurde ihr bewusst, dass diese Partner letztlich Stellvertreter für ihren (alkoholabhängigen) Vater waren. ‚Eigentlich‘ wollte sie ihm helfen, ‚irgendwie nachträglich‘; ein Bedürfnis, das ihr ‚absurd‘ schien. Und sie hatte ein ungemein starkes Bedürfnis nach ‚Freiheit‘; ‚... frei sein, wie der Vater?‘ habe ich gefragt. ‚Ja, der war ein ‚Lebemann‘. Durch die Trennung

9 „Dilemma [aus gr.-lat. Dilemma ‚Fangschuss‘, eigtl. ‚Doppelfang‘] das; -s, -s u. -ta: Wahl zwischen zwei [gleich unangenehmen] Dingen, Zwangslage, -entscheidung“ (Duden 1975, 108). Im Folgenden wird deutlich werden, dass ich ein Verständnis bevorzuge, das ein Dilemma als eine Wahl zwischen mehr als zwei [gleich bedeutsamen und gleich angenehmen] Dingen definiert. In diesem Sinne müsste es eigtl. ‚Multilemma‘ heißen.

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

war sie ‚unabhängig‘ (von Partnern) und glaubte gleichzeitig, ihrem Vater so ‚näher zu sein‘. Im weiteren Verlauf wurde ihr deutlich, dass ihre Trennung vom Partner (der übrigens auch Alkoholiker war) für den gemeinsamen Sohn zum genau gleichen Zeitpunkt ‚passierte‘, zu dem sich ihre Mutter von ihrem Vater getrennt hatte. Sie hatte ein auf den ersten Blick ‚sonderbares‘ Bedürfnis (im Inneren Dialog) entdeckt, dass ihr viereinhalb-jähriger Sohn nun keinen (präsenten) Vater mehr haben ‚solle‘.

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

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

Es kann also je nach Situation, sehr intensiv und ‚tiefgehend‘ analysiert werden; d.h. es werden sehr viele Innere Dialogteilnehmer*innen ‚gefunden‘. Dies setzt eine dementsprechende Ausbildung und Kenntnis der Begleiter*in voraus; unabhängig ob die Arbeit mit dem Inneren Team als ‚Eigen-Analyse‘ oder als therapeutisches Instrument genutzt wird.

Die Arbeit mit dem Inneren Team kann aber auch – wie z.B. in pädagogischen Situationen – weniger ‚tiefenanalytisch‘ sein. Für die Arbeit mit dem Inneren Team als therapeutisches Instrument ist die ‚Internal Family Systems Therapy‘ von Richard Schwartz als adäquates Beispiel zu nennen (vgl. Schwartz 1997). Ich werde in diesem Buch jedoch das Modell des Inneren Teams nach Schulz von Thun fokussieren.

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

Es gibt sich widersprechende Bedürfnisse in jedem selbst. Diese Bedürfnisse werden als Innere Stimmen wahrgenommen. Sie sind ‚Ich-Zustände‘, die phänomenologisch nicht mehr als ein kohärentes System gelten, sondern die als unteilbar postuliert werden. Sie sind das psychologische Atom. Innerhalb der Arbeit mit dem Inneren Team (als einem Konzept Innerer Multilogie) geht es nun darum, diese Atome ausfindig zu machen und ihre