

Innere Stimmen im Dialog¹

Marina Chernivsky, Christiane Friedrich, Jana Scheuring

»Unsere Identität hat viele Facetten: Sie besteht aus stabilen wie auch wechselnden Zugehörigkeiten, Mitgliedschaften, Rollen, Merkmalen, Eigenschaften, Aufgaben. Das Selbst ist zwar stabil und konsistent, aber andauernd in dynamischer Entwicklung.«

(Chernivsky 2010)

VORÜBERLEGUNGEN

Wir alle haben einen vielstimmigen Chor in uns. Nach welchen Stimmen handeln wir und nach welchen Kriterien wählen wir diese Stimmen aus? Welche dieser Stimmen nehmen wir bewusst wahr und welche machen uns blind für Perspektiven und Erfahrungen anderer? Warum kann es hilfreich sein, die inneren Stimmen zu erkennen, zu sortieren und möglicherweise neu zu ordnen?

Die Fähigkeit, auch ambivalente und vielgestaltige Perspektiven anzuerkennen, ist ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einem differenzierten und selbstwirksamen Selbst. Diese Fähigkeit ist Ausdruck einer *geschärften* Wahrnehmung für die (eigene) innere Pluralität und hilft Brücken nach außen zu bauen, denn viele irrationale Momente der Abwehr und Abwertung sind Ausdruck von verinnerlichten und das Verhalten dominierenden Affekten und Denkfiguren. Wenn wir diese inneren Emotionen, Gedanken und Handlungsimpulse in ihrer Wirkung erkennen, in ihrer Verwobenheit durchschauen und konstruktiv, nicht als scham- und schuldbesetzt, erleben, gewinnen wir neue Perspektiven und Handlungsoptionen.

In der Kommunikationspsychologie hat sich das Modell des *Inneren Teams* von Schulz von Thun als sehr wirksam erwiesen, um Selbst- und Rollenklärungsprozesse in der Innen- und Außenkommunikationen anzuleiten. Bevor die Konflikte sich im Außenfeld ereignen, finden sie im Innenraum statt. Diese Konflikte sind in der

[1]

Der Begriff *Innere Stimmen* ist angelehnt an das Modell des *Inneren Teams* von Schulz von Thun (2004). Das Entstehen dieser Übung wurde angeregt durch Sabena Donath (2006).

Regel von unterschiedlichen Stimmen – Meinungen und Einstellungen – begleitet, die häufig als ambivalent und widersprüchlich erlebt werden. Diese Stimmen, sofern nicht sinnvoll geordnet, können Blockaden auslösen, Emotionen aufrufen und Dissonanzen bilden, die einem selbstbestimmten Handeln im Wege stehen (Schulz von Thun 2004). Im Kontext diversitätsreflexiver und machtkritischer Erwachsenenbildung kann der Ansatz der *Stimmenreflexion* nicht nur die Kommunikationsstörungen, sondern auch die dazu gehörigen Machtverhältnisse sichtbar machen und ihre Wirkung im eigenen Einflussbereich – zum Beispiel durch Reflexion und Bewusstwerdung – anregen.

ZIELE

[2] Diese Übung zielt auf die Förderung von Selbstreflexion ab – auf die Wahrnehmung sowie Akzeptanz eigener Pluralität, Widersprüchlichkeit und Diversität. Ein weiteres Ziel ist die Stärkung der Selbstkommunikation über die Einübung des *inneren Sprechens*² und der *Selbstverbalisation*³. Die hier vorgeschlagenen Übungsschritte können zudem zur Forcierung von Entscheidungsprozessen beitragen. So können Erlebnisse, die noch diffus scheinen, sprachlich geformt und durch mentale Verbalisierungen oder auch Rollenspiele greifbar gemacht werden.

- Entmystifizierung von inneren *Geheimnissen*
- Förderung von *Selbsterkenntnis* und Selbstkommunikation
- Entwicklung neuer *Bewältigungs-* und Handlungsstrategien
- Generierung von (neuen) *Ressourcen*

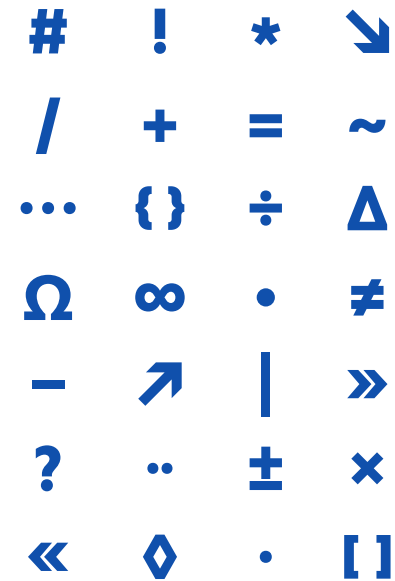
ZIELGRUPPE UND SETTING

ARBEITSFORM	Stuhlkreis
GRUPPENGROSSE	max. 20 Personen
ZEITUMFANG	60–90 Minuten
MATERIALIEN	halbes Flipchart-Papier für jede Person und Stift, Flipchart für gemeinsame Sammlung von Gedanken, Emotionen und Handlungsimpulsen

Der Begriff *Inneres Sprechen* geht auf den Psychologen Lucia (1976) zurück.

[3] Der Begriff der Selbstverbalisation ist auf den Psychologen Meichenbaum (2012) zurückzuführen.

DIE INNEREN STIMMEN



ABLAUF**1. SCHRITT****ANMODERATION UND EINZELARBEIT**

In der Einzelarbeitsphase versuchen die Seminarteilnehmer*innen, eine Situation zu rekonstruieren und zu vergegenwärtigen. Dabei ist es wichtig, eine Situation zu nutzen, die sie als widersprüchlich oder ambivalent erlebt haben. Die Beteiligten können die dazugehörigen Stimmen und Meinungen notieren und innerlich festhalten. Ein klarer thematischer Bezug, die Einbettung der Übung in das leitende Seminarthema, ist wichtig, um die Situationssuche einzuengen und zu fokussieren.

Leitfragen für die Einzelarbeit mit der eigenen Situation

Denken Sie an eine Situation, die Sie als widersprüchlich oder ambivalent erlebt haben und fertigen Sie eine Übersicht an, welche die dazugehörigen Stimmen bebildert!

HILFSFRAGEN

- Welche Stimmen (Gefühle, Gedanken, Handlungsimpulse) tauchen dabei auf?
- Wie sind die Stimmen geordnet? Welche dieser Stimmen stehen möglicherweise in Konflikt oder im Widerspruch zueinander?
- Wie lassen sich diese Stimmen in einem Schema bebildern?

Alle Teilnehmenden bearbeiten nun ihre jeweilige Situation zuerst in stiller Reflexion. Neben der Bebilderung können die Gedanken, Gefühle und Impulse in Sätzen oder Stichpunkten notiert werden. Diese Form der Reflexion begünstigt den inneren Dialog und ist eine gute Grundlage für den Austausch in Kleingruppen.

Bei der Einführung in die Einzelarbeit kann alternativ folgendes Frageraster (Chernivsky 2013; siehe auch in dieser Publikation, 129) zur Orientierung vorgegeben werden:

- Welche **Gefühle** löst die Situation in mir aus?
- Welche **Gedanken** sind damit verbunden?

- Welche **Reaktionsmuster** nehme ich in mir wahr?
- Habe ich erste spontane **Handlungsimpulse**?

Achten Sie bitte auf die unterschiedliche Intensität und das Tempo der einzelnen Stimmen. Manche sind leiser und kommen später, haben aber trotzdem Bedeutung!

2. SCHRITT**ARBEIT IN KLEINGRUPPEN**

Die Arbeit in Kleingruppen dient nun der Darstellung der zuvor erstellten *Inneren Teams* und dem aktiven Austausch mit anderen Teilnehmenden. Ferner bekommen die Gruppen die Aufgabe, ein gruppeneigenes Ergebnis zu entwickeln. Es ist möglich, die Gruppen um ein gemeinsames Bild zu bitten, das die verschiedenen Situationen und Stimmen im Hinblick auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede in sich vereint.

LEITFRAGEN FÜR DIE KLEINGRUPPENARBEIT

Stellen Sie sich gegenseitig Ihre Zeichnungen vor und besprechen Sie folgende Fragen:

1. Welche **Stimmenkonflikte** kommen darin vor?
2. In welcher **Beziehung** stehen sie zueinander?
3. Welche **Wirkungskraft** haben diese Stimmen?

Die Gruppen werden gebeten, auf die Aufteilung der Gesprächszeit zu achten, damit alle Gruppenmitglieder zu Wort kommen und gehört werden. Es wird weiterhin darauf geachtet, dass die Vorstellungen anderer weder kommentiert und noch bewertet werden. Möglich ist das Nachfragen oder die Spiegelung der Resonanz in der Ich-Form: Wie meinen Sie das? Habe ich Sie richtig verstanden ...? Bei mir kommt es so an ...

3. SCHRITT**AUSWERTUNG IM PLENUM**

In der abschließenden Auswertung wird nun verdichtet und gefiltert, was in den einzelnen Kleingruppen sichtbar geworden ist. Die einzelnen Bebilderungen werden von den Gruppen vorgestellt und

kommentiert. Zuerst geht es um die Vielfalt der Wahrnehmung und Wirkungsanalyse in einer dialogischen Plenumsdiskussion. Im zweiten Schritt geht es um die Integration der verschiedenen Stimmen und den Versuch, ihre Diversität in Einklang zu bringen.

Die Leitfragen für das Plenumsgespräch können lauten:

- *Wie gehen wir mit der Vielfalt an Inneren Stimmen um?*
- *Inwieweit ist das Erkunden der Inneren Stimmen hilfreich und wichtig?*
- *Welche Relevanz hat dieses Erkunden für das Seminarthema, z. B. in der Diskriminierungsprävention?*

[4] Die Ergebnisse der Gruppenarbeit können alternativ symbolisiert vorgestellt und mit raumbezogenen Übungen ausprobiert werden. Dabei werden leere Stühle in die Raummitte gestellt und einzeln benannt. Den Stühlen können die jeweiligen Stimmen und Positionen durch die Teilnehmende zugeordnet werden.⁴

Die Methode kommt aus dem Bereich des Psychodramas von Jacob Levy Moreno (2001)

Weitere Fragen für Erfahrungsaustausch:

- *Wie haben Sie die Übung bisher erlebt?*
- *War es einfach/schwer für Sie, die Inneren Stimmen zu benennen?*
- *Haben Sie alle Stimmen erfasst oder ist etwas diffus geblieben?*
- *War ein überraschender Aspekt dabei?*
- *Ist Ihnen etwas besonders aufgefallen?*
- *Haben Sie Widersprüchliches wahrgenommen?*
- *Gab es stärkere bzw. schwächere Stimmen?*
- *Womit hängt das zusammen? Wie können Sie sich das erklären?*
- *Wieso stehen sie nicht immer im Einklang miteinander?*
- *Warum sind die Stimmen oftmals so diffus/widersprüchlich?*
- *Wie gehen Sie damit um? Geben Sie etwas von Ihrer Pluralität bzw. Widersprüchlichkeit nach außen preis? Wenn ja, was? Wenn nein, warum nicht?*

Die Seminarleitung kündigt das Ende dieser Phase an und leitet die anschließende Integrationsphase ein:

1. *Wie kann die **Integration** der Stimmen aussehen?*
2. *Welche **Lösungsstrategien** können hilfreich sein?*
3. *An welcher Stelle besteht ein Wunsch nach **Veränderung**?*

VERTIEFUNG

ENTWICKLUNG UND AUSWERTUNG EINES ROLLENSPIELS

Es ist möglich, ein Rollenspiel in die Arbeit an den Inneren Stimmen einzubinden. Das szenische Bearbeiten bietet sich an als eine wirkungsvolle Technik zur Visualisierung und lösungsorientierten Bearbeitung mentaler Prozesse. Hierfür werden Freiwillige gesucht, die bereit sind, eine Szene zu ihren Stimmen oder Teams zu entwickeln und spielerisch darzubieten. Es kann als ein geschlossenes Vorgehen durchgeführt werden, indem ein Dialog oder Monolog vorbereitet und durchgespielt wird. Das Rollenspiel kann sich aber auch frei im Plenum entfalten. So kann die fokussierte Situation nicht nur dargestellt, sondern auch wahlweise durch die Beteiligten selbst weiter entwickelt werden.

In der Mitte des Stuhlkreises stellt nun eine Gruppe (oder auch alle, wenn sie freiwillig dazu bereit sind) einen fiktiven Dialog vor. Die Spielenden werden gebeten, sich ganz auf ihre Rolle einzulassen und zu versuchen, sich in die Person einzufühlen. Die Zuschauer*innen bekommen nun die Aufgabe, den Dialog genau zu verfolgen und für sie erkennbare Strategien, Argumente, Muster oder auch typische Sätze und Sackgassen aller Rollen zu notieren oder mindestens genau zu beobachten.

Beobachtungsfragen können sein:

- *Welche Dynamiken lassen sich beobachten?*
- *Welche Brücken können im Gespräch gebaut werden?*
- *An welcher Stelle findet Verstehen statt, an welcher Stelle Konfrontation?*

Am Ende des Rollenspiels stellen die Spieler*innen kurz vor, wie sie sich in der Rolle gefühlt haben, was ihnen beim Spielen durch den Kopf ging bzw. für sie sichtbar wurde.

Sinnvoll kann es sein, diverse Strategien der Bewältigung und des Umgangs zu diskutieren. Hier kann die Gruppe als Ganze Erfahrungswerte und Vorschläge einbringen.

DISKUSSION

Im Umgang mit konflikthaften und schwierigen Situationen ist die bewusste Wahrnehmung der Mehrdeutigkeit der *Inneren Stimmen* von entscheidender Bedeutung. Die Möglichkeit der Verbalisierung des inneren Erlebens stärkt die Reflexions- und Kritikfähigkeit. Ein wichtiges Ziel dieser Form der Selbstreflexion ist die Integration der vereinzelt, häufig diffusen Stimmen in ein kohärentes, funktionierendes System, das für Revision und Neuordnung zugänglich bleibt. Die Integration der Stimmen gelingt beispielsweise durch ihre bewusste Wahrnehmung und die Anerkennung der damit verbundenen Diversität.

Die hier angeregte Selbstkommunikation, ein *internalisiertes Sprechen* mit sich selbst, nimmt direkt Einfluss auf Emotionen und Verhalten und kann im Rahmen der Übung als Selbstkompetenz »trainiert« werden. Durch den gruppenspezifischen Austausch entfaltet diese Form der *Selbsterfahrung* eine noch stärkere Wirkung und Nachhaltigkeit. Beim Gruppenarbeitsverfahren geht es in der Regel um die Person, ihre Identität sowie die Reflexion von Selbst- und Fremdwahrnehmung, die im dialogischen (transaktionalen) Setting besonders stark herausgefordert wird. Die Gruppe bildet ein Modell, welches den Zugang zum eigenen und dann auch interpersonellen *Unbewussten* ermöglicht. Gruppenanalytische Zugänge ermöglichen die freie Assoziation, Beziehungsgestaltung sowie die gemeinsame Interpretation und aktivieren das Feedback-System. »Die Gruppenanalyse will dem Unartikulierten in der Kommunikation zu sprachlichem Ausdruck verhelfen und damit die Ich-Aktivitäten stärken.« (Dinger 2012, 8)

Voraussetzung eines solchen Vorgehens ist die Unabhängigkeit der Teilnehmenden voneinander sowie die Motivation und Freiwilligkeit ihrer Teilnahme an dem Prozess. Außerdem ist die entsprechende gruppenanalytische Ausbildung und Erfahrung der Gruppenleitung von entscheidender Bedeutung. »Die Anwendung der Gruppenanalyse setzt u. a. eigene analytische Selbsterfahrung voraus, aber auch die Bereitschaft, sich mit der Rolle der Gruppenleitung auseinanderzusetzen. Wichtig ist zudem die Aneignung theoretischer Grundlagen von gruppenspezifischen Prozessen aus den Sozialwissenschaften

und der Psychoanalyse.« (Dinger, ebd.) Diese und andere Voraussetzungen sind im Bereich der Erwachsenenbildung nicht zwangsläufig gegeben. Aus diesem Grunde ist die klassische Gruppenanalyse nicht immer durchführbar, ausgewählte Elemente aus diesem Verfahren können jedoch wirksam eingesetzt werden. Dabei ist es wichtig, einen sicheren Reflexionsraum zu schaffen, in dem auf die Grenzen, Anonymität und Freiwilligkeit der Beteiligten geachtet werden kann. Diese Voraussetzung gilt im Übrigen für alle in diesem Heft vorgestellten Übungseinheiten.

INNERE STIMMEN UND GRUPPENBEZOGENE MENSCHENFEINDLICHKEIT

Viele Phänomene der kollektiven Feindschaften – wie Antisemitismus und Rassismus – sind in der heutigen Migrationsgesellschaft eng miteinander verflochten und so normalisiert, dass sie oftmals gar nicht mehr als Problem erkannt und gedeutet werden. Ihre weitgehende De-Thematisierung oder eine eher oberflächliche Behandlung stellt hohe Anforderungen an Multiplikator*innen, weil sie sich ein Expertenwissen zuerst aneignen müssen, um auf die rassistischen oder antisemitischen Dispositionen kompetent und nachhaltig reagieren zu können. Damit diese komplexen, zum Teil ideologisch überformten Dispositionen selbstreflexiv aufgegriffen und pädagogisch durchdrungen werden können, muss ein Zugang zu ihnen frei gemacht werden. Erst wenn diese Themen wahrnehmbar und besprechbar sind, kann mit ihnen gearbeitet werden. Die Übung *Innere Stimmen* kann uns dazu bewegen, Reflexionen über die jeweils übereinander liegenden Bewusstseinschichten, historischen Wissensbestände und damit einhergehenden *Inneren Stimmen* anzustoßen und mit anderen zu teilen. Ein Beispiel hierfür ist die Auseinandersetzung mit dem unmittelbaren ›Befremden‹ gegenüber bestimmten Gruppen – hauptsächlich Einwanderergruppen, die aus unterschiedlichen historischen Kontexten heraus in Deutschland leben oder nach Deutschland kommen. Das Wissen dazu ist nicht immer vordergründig, aber die Inneren, oftmals nicht sofort greifbaren, Stimmen weisen eine hohe thematische Brisanz auf. Solche Vorstellungen sind auch dann vorhanden, wenn wir von ›gelungener‹ Vielfalt zu sprechen beginnen, denn sie kommen aus verinnerlichten, wenig bewusst erlebten, historisch geprägten Einstellungen und sind dementsprechend nicht einfach abzubauen. Für eine angemessene bildungspolitische

Intervention, die Rassismus sowie Antisemitismus nicht einzig als individuelles Problem oder Ausdruck rechtsextremer Gruppierungen mit NS-Ideologie betrachtet, ist es unumgänglich, die eigene Geschichte und die eigenen *Inneren Stimmen* in den Blick zu nehmen (vgl. Trisch, 2013). Gelingt es uns, die inneren Verstrickungen zu begreifen, die gesellschaftlichen Schief lagen in ihrer Wirkung auf uns zu reflektieren und die eigene Stellung dazu zu überdenken, so kann dieses Wissen in praxisnahe (pädagogische) Handlungsperspektiven übersetzt werden und in der Arbeit gegen Stereotypisierung und Diskriminierung außerordentlich hilfreich sein. Werden diese Verbindungen nicht durchdrungen, nicht als Teil des eigenen Bewusstseinshaushaltes rezipiert, werden sie folglich den ›Anderen‹ zugeschrieben (Chernivsky 2013).



LITERATUR

Chernivsky, Marina 2013 | *Vom Bias zum Perspektivwechsel* | In: *Dazugehören in der Bildung*. | Thillm Jahrbuch | Bad Berka: 149–160.

Dinger, Wolfgang (Hg.) 2012 | *Gruppenanalytisch denken – supervisorisch handeln. Gruppenkompetenz in Supervision und Arbeitswelt* | Kassen University Press | Im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Lucia, Alexander R. 1976 | *The Nature of Human Conflicts* | Taschenbuch.

Meichenbaum, Donald 2012 | *Intervention bei Stress: Anwendung und Wirkung des Stressimpfungstrainings* | Huber Verlag.

Moreno, Jacob Levy 2001 | *Psychodrama und Soziometrie. Essentielle Schriften (EHP Edition Humanistische Psychologie)* | Taschenbuch.

Schulz von Thun, Friedemann / Stegemann, Wibke (Hg.) 2004 | *Das Innere Team in Aktion. Praktische Arbeit mit dem Modell* | Taschenbuch.

Trisch, Oliver 2013 | *Der Anti-Bias-Ansatz. Beiträge zur theoretischen Fundierung und Professionalisierung der Praxis*.