

Hochschule Merseburg  
Fachbereich: Soziale Arbeit.Medien.Kultur

**"Das Spiel um das Ich"**  
**Theaterpädagogische Heranführung an den Ansatz Innerer Pluralität**

Bachelorarbeit  
Studiengang: Kultur- und Medienpädagogik B.A.

vorgelegt von:  
Alina Negrimovskaia  
Matrikelnummer: 20240  
alina.negrimovskaia@stud.hs-merseburg.de

Erstgutachter: Herr Prof. Dr. phil. Konrad Weller  
Zweitgutachterin: Frau Dipl.-Kult. Skadi Gleß

Abgabedatum:  
13.08.2018

## Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Thematische Einführung	4
<b>Teil I: Innere Pluralität als Haltung</b>	<b>5</b>
2. Modelle Innerer Pluralität	5
2.1 <i>Das Innere Team</i> nach Friedemann Schulz von Thun	6
2.2 <i>Das Innere Familien-System</i> nach Richard C. Schwartz	7
3. Die plurale Persönlichkeitsstruktur	7
3.1 Intuitive Innere Leitung: Das SELBST	8
3.2 Persönlichkeitsanteile	9
3.2.1 Die Innere Dynamik	9
3.2.2 Wesentliche Anteile	11
3.2.3 Grundempfindungen	12
3.3 Aktive Innere Leitung: Das ICH	12
<b>Teil II: Innere Pluralität als Methode</b>	<b>14</b>
4. Praktische Arbeit mit Innerer Pluralität	14
4.1 Identifizierung der Anteile	15
4.2 <i>Das Innere Wohnzimmer</i> : Beziehungsgestaltung im Alltag	16
4.3 <i>Das Innere Meeting</i> : Lösungs- und Entscheidungsfindung	17
4.4 Herausforderungen	18
<b>Teil III: Das Spiel um das Ich</b>	<b>21</b>
5. Theater im Sozialen	21
5.1 Potenziale des Szenischen Spiels	22
5.2 Funktionen von Rollen	22
6. Theaterpädagogische Heranführung an den Ansatz Innerer Pluralität	23
6.1 Rollenentwicklung	24
6.2 Warm-Ups und Cool-Downs	25
6.3 Körperliche Ausdrucksübungen	25
6.4 Wahrnehmungs-, Entspannungs- und Vorstellungsübungen	26
6.5 Aufstellungen	27

6.6 Status-Übungen	28
6.7 Szenisches Spiel	29
6.7.1 Improvisation	30
6.7.2 Rollenspiel	31
6.7.3 Forumtheater nach Augusto Boal	32
6.7.4 Playback-Theater nach Jonathan Fox	33
7. Die Funktion der Workshop-Leitung	33
8. Gestaltung des Workshops	35
9. Fazit: Innere Pluralität als alltägliches Spiel	36
10. Literatur- und Quellenverzeichnis	37

## Einleitung und Thematische Einführung

### 1. Einleitung und Thematische Einführung

Der Ansatz Innerer Pluralität basiert auf einem Menschenbild, welchem nach jede Persönlichkeit nicht einheitlich zu verstehen ist, sondern sich aus unterschiedlichen Inneren Instanzen zusammensetzt. So impliziert die Persönlichkeit jedes Menschen ein intuitives Zentrum, eine aktive Innere Leitungsinstanz sowie viele komplexe und bis zu einem gewissen Grad autonome Innere Persönlichkeitsanteile, welche jeweils über eine eigene Geschichte und einen spezifischen, entwickelbaren Charakter verfügen, unterschiedliche Positionen vertreten, absichtsvoll handeln und miteinander sowie mit der Außenwelt dynamisch interagieren (vgl. Schwartz 2008: 127 und vgl. Holmes 2014: 43ff., 69).

Vertreter\_innen des Ansatzes gehen davon aus, dass ein ganzheitliches, gesundes Leben nicht nur durch eine erfolgreiche Lebensgestaltung innerhalb der Außenwelt zu erreichen ist, sondern auch Stimmigkeit in der plural strukturierten Innenwelt benötigt, welche die Integration aller Innerer Instanzen in die Lebensgestaltung voraussetzt.

Verfügt der Mensch über keinen Zugang zu seiner Innenwelt und/oder ignoriert er seine Inneren Konflikte und Widerstände, folgt daraus das Empfinden von Hin- und Hergerissenheit und Überforderung bei bedeutenden Entscheidungen, widersprüchliches Handeln, der Aufbau von Blockaden, die Gefährdung des Wohlbefindens, Energieverlust bis hin zu schwerwiegender Erkrankung. Wird die Innere Pluralität in ihrer Existenz hingegen anerkannt und die Integration dieser in alltägliche Prozesse angestrebt, kann der Mensch zunehmend an Innerer Klarheit und Stimmigkeit gewinnen und durch die Bewusstwerdung seiner Inneren Struktur und Dynamik seine Aufmerksamkeit, Kraft und Energie unter Einbeziehung aller ihm vorhandener Ressourcen auf gewünschte Aufgaben und Prozesse lenken – und damit ein erfüllendes Leben, Inneres Wachstum und Wohlbefinden erfahren (vgl. Schulz von Thun 2001: 21ff. und 119ff.).

Innerhalb dieser Arbeit werde ich das Thema Innerer Pluralität sowohl theoretisch-fundiert als auch praktisch-bezogen anhand zweier ausgewählter Modelle aufarbeiten und schließlich einen Vorschlag formulieren, auf welche Weise im Rahmen eines theaterpädagogischen Workshops an den Ansatz herangeführt werden kann, sodass die Teilnehmenden eine erste Verbindung zur eigenen Innenwelt herstellen und dazu befähigt werden, den Ansatz auf individuelle Weise in ihre alltägliche Lebensgestaltung zu integrieren.

## **Teil I: Innere Pluralität als Haltung**

Im folgenden Teil der Arbeit stelle ich zwei theoretische Modelle Innerer Pluralität dar, anhand welchen ich die Inneren Instanzen pluraler Persönlichkeitsstruktur in ihrem Wesen, ihren Möglichkeiten und Herausforderungen sowie ihrer Dynamik beschreibe.

Zudem geben die Modelle Aufschluss über die Potenziale, mögliche Schwerpunkte und Ziele der praktischen Arbeit mit Innerer Pluralität.

### 2. Modelle Innerer Pluralität

Die beiden ausgewählten Modelle sind einerseits das Modell des *Inneren Teams* nach dem Kommunikationswissenschaftler und Psychologen Friedemann Schulz von Thun und andererseits das Modell des *Inneren Familien-Systems* nach dem Psychotherapeuten Dr. Richard C. Schwartz. Beide Begründer gehen davon aus, dass das Innere System jedes Menschen in seiner Struktur und Dynamik mit jeglichen Systemen der Außenwelt vergleichbar ist und demnach die Arbeit mit diesem auf eine ähnliche Weise erfolgen kann. Dementsprechend haben beide jeweils ein System aus der äußeren Realität gewählt, welches sie metaphorisch auf ihre Theorie des Inneren Systems sowie auf die praktische Arbeit mit diesem übertragen.

Grundsätzlich liegt beiden Modellen die Haltung zugrunde, dass der Mensch über eine plural strukturierte Persönlichkeit verfügt und eine Innere Leitungsinstanz impliziert.

Auch erachten beide die Modelle als eine sinnvolle und effektive Methode, um Menschen einen verständnisvollen Zugang zu sich selbst zu ermöglichen und um Vertrauen in die eigenen intuitiven Fähigkeiten zu gewinnen. Aus ihren jeweiligen beruflichen Tätigkeiten ergeben sich jedoch unterschiedliche Schwerpunktsetzungen.

Da die kommunikations-psychologische Arbeit Schulz von Thuns an sich schon alltagsbezogen ist und die permanente Wechselwirkung zwischen dem Innen und Außen in den Blick nimmt, setzt er das Modell zielgruppenunspezifisch für die Bewältigung alltäglicher Prozesse ein.

Schwartz hingegen arbeitet psychotherapeutisch mit Menschen in extremen Lebenssituationen und mit traumatischen Erfahrungen. Im Mittelpunkt seiner Auseinandersetzung stehen die damit verbundenen Verdrängungsmechanismen, Bewältigungsstrategien und Verarbeitungsprozesse.

Dennoch kann sein Modell, wie z.B. von den Psychotherapeut\_innen Tom und Lauri Holmes in *Reisen in die Innenwelt* beschrieben, alltagsbezogen eingesetzt werden. Wiederum kombiniert Dagmar Kumbier das Modell des *Inneren Teams* mit ihrer psychotherapeutischen Arbeit.

## Teil I: Innere Pluralität als Haltung

### 2.1 Das Innere Team nach Friedemann Schulz von Thun

Das Modell des *Inneren Teams* dient Schulz von Thun sowohl als Grundlage für sein Menschenbild als auch für seine kommunikations-psychologische Beratungspraxis; es ist somit Haltung und Methode zugleich. Ziel seiner Arbeit mit dem Modell ist es, Menschen zur differenzierten, ganzheitlichen Selbstbetrachtung sowie zur kreativen Lösungsfindung zu verhelfen, um ihnen damit das Erreichen Innerer Klarheit und Stimmigkeit zu ermöglichen (vgl. Schulz von Thun 2001: 26ff. und 64).

Er vergleicht die Innere Dynamik des Menschen mit Team-Dynamiken, bei welchen den Ausgang eine lose Gruppe darstellt, welche aus Individuen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Absichten, Charakteren und Haltungen besteht. Wenn Widersprüche, Antipathien und Unstimmigkeiten bestehen oder Überschneidungen in den Interessen oder Zielen fehlen, agieren die einzelnen Individuen (un)bewusst neben- oder gegeneinander, schließen sich zu Koalitionen zusammen und nehmen extreme, dominante Positionen ein. Für die Teamleitung gilt es aus einer solchen Gruppe ein Team aufzubauen, welches kompromissbereit und kooperativ ist, Unterschiede als Qualitäten statt als Hindernisse betrachtet und sich gegenseitig ergänzend in dieselbe Richtung arbeitet. Dafür muss die Leitung einen respektvollen und bestärkenden Umgang vorleben und die Integration aller Mitglieder in das Team anstreben. Darüber hinaus muss sie zur Konfliktklärung und Lösungsfindung befähigt sein und getroffene Entscheidungen intern und extern vertreten können.

Bei besonders unterschiedlichen und sich widersprechenden Gruppenmitgliedern kann dieser Weg sehr herausfordernd sein; und dennoch kann nur ein in sich stimmiges Team dauerhaft wirkungsvoll nach Außen agieren sowie das Wohlbefinden jedes einzelnen Individuums innerhalb der Teamdynamik gewährleisten (vgl. Schulz von Thun 2001: 17f.).

Auf dieselbe Weise kann sowohl die Innere Zusammensetzung der Persönlichkeitsanteile als auch die Arbeit mit diesen dargestellt und verstanden werden. Aus einer Gruppe unterschiedlicher Innerer Anteile, welche sich ggf. gegenseitig widersprechen und bekämpfen, kann von einer Inneren Leitungsinstanz in einem gemeinsamen Prozess zunehmend ein in sich stimmiges und nach außen hin wirkungsvolles Inneres Team aufgebaut werden.

Aufgrund seines greifbaren, anschaulichen Charakters sowie seiner flexiblen, ungezwungenen, humorvollen und kreativen Weise ist das Modell individuell anpassbar und alltagstauglich, sodass es Potenzial hat festen Einzug in die Lebensgestaltung zu erhalten und damit täglich zu einer lebenslangen Persönlichkeitsentwicklung beizutragen (vgl. Schulz von Thun 2001: 50ff.).

## Teil I: Innere Pluralität als Haltung

### 2.2 Das Innere Familien-System nach Richard C. Schwartz

Für die Entwicklung des *Inneren Familien-Systems* (kurz: *IFS*) hat Schwartz seine systemische Arbeit in der Familientherapie auf die Innenwelt jedes Individuums übertragen.

Er vergleicht die Inneren Persönlichkeitsanteile mit Familienmitgliedern und zeigt damit auf, dass komplexe, ganze und vielfältige Personen durch bestehende herausfordernde Situationen in Rollen gezwungen und dabei auf eine Funktion mit wenigen Eigenschaften reduziert werden oder aus Verantwortungsbewusstsein notgedrungen bestimmte Rollen einnehmen. Damit die Individuen sich in ihrer Vielfalt entfalten und sich ganzheitlich entwickeln können, müssen sie sich aus ihren Rollen befreien, wofür sich wiederum das gesamte Familien-Gefüge öffnen muss. Das Modell beschreibt also eine Wechselwirkung zwischen der Arbeit mit einzelnen Mitgliedern sowie den Mitgliedern als gesamtes System (vgl. Schwartz 1997: 62f.).

Das Modell fokussiert erlebte und nach Innen verlagerte Erwartungen sowie Machtgefüge und zielt darauf ab, die davon geprägte Innere Dynamik mit einer dominanten, absichtsvoll handelnden Leitung zu einem pluralistischen System zu transformieren, in welches alle Mitglieder (Persönlichkeitsanteile) gleichermaßen integriert sind und Raum zur Entfaltung erhalten, mit ihren jeweiligen Ressourcen zum Ganzen beitragen und dabei intuitiv aus ihrem Zentrum heraus in dieselbe Richtung geleitet werden (vgl. Schwartz 2001: 127).

Unabhängig von dem letztlich gewählten Modell kann ein Mensch, welcher seiner Pluralität bewusst ist und aktiv mit dieser arbeitet, „*Teilwahrheiten der Einzelnen zu einer integrierten Weisheit versammeln, der Welt mit vereinten Kräften begegnen und innere Harmonie als Ergebnis einer geglückten inneren [...]entwicklung genießen [...]*“ (Schulz von Thun 2012: 32).

### 3. Die plurale Persönlichkeitsstruktur

Persönlichkeitsstruktur wird im Lexikon der Psychologie als „*das zu jedem Entwicklungszeitpunkt einer Person einzigartige Gesamtsystem – aufgrund ihrer grundlegenden physischen und psychischen Merkmale, ihrer charakteristischen Anpassungsweisen in der Auseinandersetzung mit personinternen und personexternen Gegebenheiten sowie ihres Selbst- und Welterlebens*“ (Lexikon der Psychologie 2000: Persönlichkeitsstruktur) definiert.

## Teil I: Innere Pluralität als Haltung

In Anlehnung an diese Definition werde ich im Folgenden die für diese Arbeit besonders relevanten Instanzen dieses Gesamtsystems – vor allem die intuitive und aktive Innere Leitung (hier: das SELBST und das ICH) sowie die einzelnen Persönlichkeitsanteile (welche sich u.a. als psychische, charakteristische Merkmale etablieren) - einzeln sowie in ihrem Zusammenhang untereinander darstellen.

### 3.1 Intuitive Innere Leitung: Das SELBST

Das SELBST ist das beständige und unberührbare Zentrum des Inneren Systems. Es ist form- und grenzenlos und verfügt weder über einen spezifischen Charakter noch über eine individuelle Biographie. Aus diesem heraus können alle Situationen der Innen- wie Außenwelt distanziert beobachtet und klar, wertfrei und ganzheitlich wahrgenommen werden. Sich im Zustand des SELBST zu befinden bedeutet vollkommen bewusst, präsent und vertieft zu sein, ohne dabei aktiv oder passiv gedanklichen und emotionalen Prozessen nachzugehen. Ruht der Mensch in seinem SELBST, stellt sich ein friedlicher Zustand der Verbundenheit und Zuversicht ein.

Ogleich das SELBST identitätslos ist, weist es bei jedem Menschen die gleichen grundlegenden Wesenszüge auf, welche jedem Individuum ebenso als einzelne Persönlichkeitsanteile zur Verfügung stehen; diese werden in Kapitel 3.2.2 *Wesentliche Anteile* der Arbeit näher erläutert.

Die Arbeit mit der Inneren Pluralität zielt darauf ab, dem Menschen eine dauerhafte Verbindung zu seinem SELBST zu ermöglichen und ihn dazu zu befähigen, jederzeit einen Zugang zu diesem im Sinne eines Ausgangs-, Rückkehr- und Ruhepunktes zu etablieren, ohne dass er zwangsläufig dauerhaft in seinem Zentrum verweilen muss (vgl. Holmes 2014: 27ff., vgl. Schwartz 2001: 19ff. und ebd. 1997:66f.).

Schwartz geht davon aus, dass jeder Mensch unabhängig von seiner Geschichte und Erfahrung über ein wirkungsvolles SELBST verfügt und demnach die Verbindung zu diesem für jeden Menschen möglich ist. Die äußeren Bedingungen beeinflussen also nicht die Entstehung und Entwicklung des SELBST, sondern die Verbindung des Menschen zu diesem. So kann diese Verbindung durch Anteile in extremen, dominanten Rollen komplett unbewusst gemacht worden sein. Nicht das SELBST ist also wirkungslos, sondern die Anteile tragen kein Vertrauen in ihn, sodass die Ausschöpfung seiner vollsten Wirkung verhindert wird (vgl. Schwartz 2008: 28ff.).

## Teil I: Innere Pluralität als Haltung

### 3.2 Persönlichkeitsanteile

Persönlichkeitsanteile (kurz: Anteile) sind als kollektive, kulturelle und genetische sowie individuelle Zustände im Speicherbewusstsein jedes Menschen angelegt und sind damit zunächst potenziell entwickelbar. Sie wechseln dann in das Alltagsbewusstsein, wenn sie durch eine bestimmte Situation oder Erfahrung aktiviert werden, weil sie bei der Bewältigung dieser unterstützend wirken können.

Dies bedeutet, dass jeder Anteil zunächst immer mit einer positiven Absicht und einer klaren Funktion aktiviert wird. Erst mit der Zeit entwickelt sich aus dieser grundlegend positiven Absicht des Anteils ein konkretes individuelles Anliegen, welches von ihm in allen Lebenslagen bewusst verfolgt wird.

Beeinflusst durch weitere Erfahrungen entwickelt sich der Anteil immer mehr zu einer autonomen Persönlichkeit, welche über einen spezifischen Charakter mitsamt Eigenschaften, Fähigkeiten, Überzeugungen und Haltungen verfügt.

Die Innere Welt besteht also aus vielen unterschiedlichen, in sich komplexen und individuellen Anteilen, die zwar alle mit den ihnen zugrunde liegenden Fähigkeiten zum Wohlbefinden des Menschen beitragen wollen, jedoch nur aus ihrer eigenen Perspektive heraus handeln und sich anhand taktisch entwickelter Muster Gehör zu verschaffen versuchen. Sie äußern sich sowohl innerlich in Form von Gedanken, Stimmungen und Motivationen, als auch äußerlich in Form von Mimik, Gestik, Ton und Haltung. Somit wirken sie permanent auf die Befindlichkeit und das Verhalten des Menschen ein (vgl. Holmes 2014: 11ff. und 69, vgl. Schulz von Thun 2001: 28ff.).

#### 3.2.1 Die Innere Dynamik

Wenngleich die Präsenz, Ausprägung und Dominanz der Anteile jeweils von den jeweiligen Erfahrungen und Entwicklungen des Menschen abhängt, können bei der Betrachtung Innerer Dynamiken und vorherrschender Innerer Rollen Parallelen zwischen individuellen Innenwelten gezogen werden. So verfügen Menschen in der Regel über Anteile, welche vordergründige, dominante und leitende Rollen in der Außen- und Innenwelt einnehmen sowie über Anteile, welche teilweise oder gänzlich unterdrückt und so weit wie möglich aus der Lebensgestaltung verbannt werden.

## Teil I: Innere Pluralität als Haltung

Während die meisten verbannten Anteile noch bewusst wahrnehmbar sind, jedoch in den Hintergrund gedrängt und davon abgehalten werden sich der Außenwelt zu zeigen oder in irgendeiner Weise auf äußeres Verhalten und Innere Prozesse Einfluss zu nehmen, werden einige Anteile nicht nur gänzlich abgelehnt, sondern auch nicht (mehr) bewusst wahrgenommen. Sie wurden einst als so bedrohlich für das Wohlbefinden und eine erfolgreiche Lebensführung empfunden, dass sie in den unbewussten Untergrund verdrängt wurden und im Alltag nicht mehr einfach zu aktivieren sind (vgl. Schulz von Thun 2001: 184ff).

Die vordergründigen, besonders präsenten und dominanten Anteile, lassen sich in zwei Gruppen einteilen. Einige von ihnen bewegen sich hauptsächlich an der Kontaktlinie zur Außenwelt, entsprechen zusammengenommen dem Ideal-Ich bzw. der mehr oder weniger gleichbleibenden und der Außenwelt bekannten Person. Diese Anteile haben sich als erfolgssichernd bewährt und sorgen für den Erhalt von Zuwendung und Anerkennung.

Die übrigen vordergründigen Anteile agieren überwiegend innerhalb der Innenwelt und sorgen dort für Struktur, Ordnung, Schutz und Stabilität. Dabei orientieren sie sich an Normen und Erwartungen, welche sie im Lebensverlauf durch die soziale Umwelt erfahren und verinnerlicht haben. Je nach Intensität der erlebten Erfahrungen sowie der Resilienz des Individuums können diese Anteile sehr streng, richtend und mächtig in ihrer Kritik, ihren Ermahnungen und Forderungen wirken (vgl. Holmes 2014: 78ff.).

Bei denjenigen Menschen, welche in der Kindheit tatsächlich extremen und verletzenden Situationen ausgesetzt waren, sind die kontrollierenden und beschützenden Anteile besonders präsent und dominant. Sie fühlen sich für die Bewahrung physischer und psychischer Sicherheit und die Verhinderung weiterer extremer Erfahrungen verantwortlich und befinden sich demnach im permanenten wachsamem Einsatz. Einige von ihnen (bei Schwartz: Managende) sorgen präventiv durch die Schaffung von Struktur und Ordnung für die bestmögliche Kontrolle aller Situationen und reagieren auf potenziell verletzende Situationen innerlich wie auch äußerlich mit Rückzug und vermeintlicher Ignoranz. Werden die verletzlichen Anteile dennoch aktiviert, springen andere beschützende Anteile (bei Schwartz: Feuerbekämpfende) reagierend ein. Mit ablenkenden und extremen Strategien wie der Betäubung durch Medien-, Alkohol- oder Drogenkonsum oder dem Einsatz von Gewalt reagieren sie abwehrend auf die erlebte Situation. Im aktivierten Zustand sind sie schwierig zu kontrollieren; wenn sie sich jedoch bei der Verdrängung unerwünschter Anteile als erfolgreich beweisen, werden sie in akuten Situationen von den leitenden Anteilen akzeptiert (vgl. Schwartz 2008: 109ff. und vgl. Holmes 2014: 75ff.).

## Teil I: Innere Pluralität als Haltung

Eine solche Innere Dynamik verhindert nicht nur ein authentisches, ganzheitliches und stimmiges Leben, sondern gefährdet in hohem Maße das physische und psychische Wohlbefinden. Die Aufrechterhaltung des Ideal-Ichs geschieht auf Energiekosten aller, weil die sich als erwünscht bewährten Anteile ihre erfolgs- und schutzsichernde Rolle nicht mehr verlassen, dadurch keinen Raum für Entwicklung und Entfaltung erhalten und durch den permanenten Einsatz ausgeschöpft werden.

Die bewussten, abgelehnten Anteile versuchen sich Gehör zu verschaffen und mit ihren Absichten in den Vordergrund zu gelangen. So besteht an dieser Stelle eine dauerhaft energiegeladene Konflikt- und Kampfsituation.

Die unbewussten, verdrängten Anteile äußern sich als Symptome in Form von Spannungen, Schmerzen, Stimmungsschwankungen bis hin zu chronischen Erkrankungen. Da sie nicht mehr bewusst wahrgenommen werden, können die Symptome nicht richtig zugeordnet, erkannt und verstanden und demnach auch nicht nachhaltig aufgelöst werden. So wird im Vordergrund mit ganzer Kraft eine Fassade aufrecht erhalten, welche die Symptome zu übertönen versucht. Solche Phasen können zur Handlungslosigkeit, zu Innerer Gelähmtheit und Depression, zum Zusammenbruch oder Burnout führen (vgl. Schulz von Thun 2001: 205 ff.).

### 3.2.2 Wesentliche Anteile

Anders verhält es sich mit jenen Anteilen, welche ihren Ursprung im SELBST haben und aus diesem heraus als mehr oder weniger individuelle einzelne Persönlichkeitsanteile hervortreten können. Diese Anteile verfolgen keine spezifischen Absichten und nehmen demnach keine dominanten Rollen ein, stehen aber grundsätzlich für ein selbst-verwirklichendes, stimmiges und friedliches Leben und begünstigen die Verbindung zum SELBST. Sie vertrauen bedingungslos in seine Fähigkeiten und seine Kraft, bleiben ebenso von konkreten Erfahrungen unberührt und sind fähig zur distanzierten, wertfreien Wahrnehmung. So handeln sie niemals von Angst geleitet und bauen demnach keinen Kampf-, Flucht- oder Schutzreflex auf.

Durch ihre Unabhängigkeit von Erfahrungen und Erwartungen sowie durch ihre Intuition können sie sich frei entfalten und wegweisende, bestärkende Rollen einnehmen.

Als solche Anteile gelten z.B. *Ruhe, Klarheit, Mut, Neugier, Mitgefühl, Kraft, Dankbarkeit, Zufriedenheit, Bewusstheit, Humor* und *Zuversicht*, wobei sie durch ihren selben, ganzheitlichen Ursprung jeweils auch die Wesenszüge aller anderen wesentlichen Anteile implizieren (vgl. Schwartz 2008: 41ff.).

## Teil I: Innere Pluralität als Haltung

### 3.2.3 Grundempfindungen

Nach dem Psychotherapeuten Harlich H. Stavemann verfügt jeder Mensch über neun Grundempfindungen. Im Unterschied zu den komplexen Persönlichkeitsanteilen bilden sich diese nicht in einer bestimmten Situation heraus, sondern liegen - ähnlich wie die wesentlichen Anteile des SELBST - jedem Menschen zugrunde.

Als neutrale Empfindung benennt Stavemann die *Gleichgültigkeit*, als angenehme Empfindungen die *Zuneigung* und *Freude* und als unangenehme Empfindungen die *Abneigung*, *Angst*, *Niedergeschlagenheit*, *Scham*, *Trauer* sowie den *Ärger*.

Die Empfindungen werden durch die subjektive Wahrnehmung und Bewertung von Situationen aktiviert und variieren je nach Intensität der Bewertung in ihrem Erregungsniveau; *Angst* z.B. kann demnach als *Sorge* oder *Panik* auftreten, *Zuneigung* als *Sympathie* oder *Liebe*.

Die übrigen vielfältigen emotionalen Zustände gelten als Mischformen der Grundempfindungen (vgl. Stavemann 2010: 18ff. und 40ff.).

Auch wenn die Empfindungen über keine komplexe Persönlichkeit und individuelle Geschichte verfügen, können sie im Rahmen der praktischen Arbeit mit Innerer Pluralität soweit personifiziert werden, dass mit ihnen ein Innerer Dialog und bis zu einem gewissen Grad kooperative Zusammenarbeit möglich ist. Auch um ihnen bewusst zu werden und damit die Desidentifikation von ihnen zu ermöglichen, ist es sinnvoll die Empfindungen als einzelne Anteile greifbar zu machen.

### 3.3 Aktive Innere Leitung: Das ICH

Um die Inneren Rollen aufzulösen, Hierarchien abzubauen und die unterdrückten Anteile in die Lebensgestaltung zu integrieren, braucht es eine aktive Innere Leitungsinstanz, welche sich von der Identifikation mit den bisher leitenden Anteilen frei macht und sich der Aufgabe annimmt, allen Anteilen mit gleichgültiger Wertschätzung und Sicherheit anleitend zu begegnen.

In Anlehnung an die psychoanalytische Definition des Begriffes ICH, welcher nach dieses die Innere Instanz zwischen dem ES und dem ÜBER-ICH einnimmt und versucht diese innerlich in den Einklang zu bringen sowie an die Außenwelt anzupassen (vgl. Lexikon der Psychologie 2000: Ich), nutze ich den Begriff ICH für die aktive Innere Leitungsinstanz, welche sowohl in stetiger

## Teil I: Innere Pluralität als Haltung

Verbindung zum SELBST eine klare, unbeeinflusste und allumfassende Perspektive einnimmt, als auch gleichzeitig die aktive Moderation übernimmt, Entscheidungen trifft sowie Innere Beziehungen, Strukturen und die Interaktion mit der Außenwelt gestaltet.

Schwartz spricht bei dieser Leitungsinstanz vom *aktiven SELBST*, verweist aber darauf, dass andere Wissenschaftler\_innen andere Begriffe wie z.B. EGO synonym verwenden (vgl. Schwartz 1997: 66). Schulz von Thun nutzt für diese Instanz metaphorische Begriffe wie *Oberhaupt* oder *Teamchefin* und verweist auf ähnliche Metaphern wie *Regisseur\_in*, *Trainer\_in* oder *Dirigent\_in* (vgl. Schulz von Thun 2001: 33, 65 und 111).

„*Jeder verkörpert seine ureigene Wahrheit und hat auf seine Weise recht*“ (Schulz von Thun 2001: 45), ist der zentrale Aspekt der positiven Grundhaltung, welche die bedingungslose Wertschätzung und Akzeptanz jedes Anteils mitsamt seiner positiven Absicht impliziert und damit eine Einteilung in erwünschte und unerwünschte Anteile hinfällig macht; kein Anteil ist überflüssig, sondern kann mit seinen Fähigkeiten und Charakterstärken zu mehr Wohlbefinden und zur Bewältigung von Herausforderungen beitragen. Das ICH erkennt jeden Persönlichkeitsanteil als einen Teil von sich an, weiß aber gleichzeitig, dass es sich dabei eben nur um einen seiner Teile handelt.

Um die Haltung auch in herausfordernden Situationen aufrecht erhalten zu können und nicht versehentlich in Identifikation mit besonders dominanten, extremen Anteilen zu verfallen, muss das ICH über eine stabile, dauerhafte Verbindung zum SELBST verfügen. Nur so kann es den Anteilen mit Neugierde, Verständnis und Geduld begegnen sowie Widerstände, konfrontative Erfahrungen und anstrengende Phasen gelassen aushalten lernen (vgl. Schulz von Thun 2001:57ff. und 108f.).

## **Teil II: Innere Pluralität als Methode**

In diesem Teil der Arbeit beschreibe ich, wie die im ersten Teil dargelegte Theorie von jedem Menschen praktisch in sein Leben einbezogen werden kann, sodass Innere Prozesse in Gang gebracht und alltägliche Herausforderungen und Anliegen effektiv und stimmig bearbeitet werden können.

### 4. Praktische Arbeit mit Innerer Pluralität

Innere Unstimmigkeiten und Hin- und Hergerissenheit vor Entscheidungen klären sich im Alltag häufig ohne Komplikationen oder Folgen von selbst. Die aktive Klärung wird für das Wohlbefinden dann unabdingbar, wenn sich Herausforderungen und Widersprüche zu einem sich ständig wiederholenden Muster entwickelt haben und immer wieder zu Inneren Konflikten führen. Insbesondere wenn immer dieselben Anteile dominieren, geraten übrige Anteile zunehmend in den Hintergrund, sodass die Gefahr droht den Zugang zu ihnen zu verlieren, ihre Anliegen nicht mehr wahrnehmen und ihr absichtsvolles Wirken nicht kontrollieren zu können.

Die bewusste, praktische Arbeit mit der eigenen Pluralität wirkt sich positiv auf die Entwicklung einer Inneren Kultur aus, in welcher die Anteile gemeinsam auf das Wohlbefinden des Menschen sowie auf ein harmonisches Miteinander ausgerichtet sind und gegenseitig in ihre Fähigkeiten, charakterlichen Stärken und Absichten vertrauen. So kann eine kooperative Dynamik entstehen, in welcher alltägliche Aufgaben sinnvoll aufgeteilt und Herausforderungen in gegenseitiger Bestärkung und Unterstützung gemeistert werden (vgl. Holmes 2014: 74 und 88).

Die praktische, alltägliche Arbeit verläuft einerseits von Mensch zu Mensch individuell und ist andererseits vielschichtig, sodass sich keine für alle passende und im Ablauf gleiche Vorgehensweise formulieren lässt. Viel mehr impliziert die Arbeit unterschiedliche Handlungsschritte, welche parallel verlaufen, sich gegenseitig beeinflussen und ergänzen.

Die theoretische Grundlage verhilft zum ersten Erkennen und Verständnis der eigenen Inneren Pluralität und ihrer allgemeinen Struktur und Beschaffenheit. Wie genau die eigene Innenwelt aufgebaut ist, welche Herausforderungen sie impliziert und in welcher Dynamik und Weise die Persönlichkeitsanteile miteinander und mit der Außenwelt interagieren, lässt sich jedoch erst durch individuelle Praxis wirklich herausfinden. Im Mittelpunkt des Prozesses steht dabei die aktive Leitungsinstanz, welche dazu befähigt werden soll, die ICH-Rolle bewusst einzunehmen und sowohl im Alltag als auch in herausfordernden Lebenssituationen beizubehalten.

## Teil II: Innere Pluralität als Methode

### 4.1 Identifizierung der Anteile

Grundsätzlich gilt, dass jeder Anteil vom ICH erkannt, verstanden, akzeptiert und schließlich zu einem ganzheitlichen Anteil transformiert werden muss (vgl. Schulz von Thun 2001: 155).

Das benötigt die Bemühung des ICH, zu jedem Anteil in Beziehung zu treten und seinen individuellen Entwicklungsprozess bestärkend zu begleiten.

Bevor die interaktive Beziehungs- und Strukturarbeit in der eigenen Innenwelt jedoch begonnen werden kann, muss sich das ICH einen umfassenden Überblick verschaffen. Dafür kann es hilfreich sein einen zentralen Inneren Begegnungsraum auszuwählen. Tom und Lauri Holmes arbeiten hierbei mit der Metapher des *Inneren Wohnzimmers*, welche ich im Rahmen dieser Arbeit übernehme<sup>1</sup>.

Um den ersten Zugang zu vereinfachen, kann ein konkretes aktuelles Thema aus dem Leben gewählt werden, welches in das *Wohnzimmer* hineingegeben wird, ohne dass das ICH selbst in Interaktion bzw. Diskussion tritt.

Stattdessen beobachtet es den Austausch im *Inneren Wohnzimmer* wertfrei von Außen. Seine Aufgabe ist es hierbei so viele Anteile wie möglich zu identifizieren. Es nimmt die Art und Weise der Präsenz und des Auftretens jedes Anteils, seine charakteristischen Eigenschaften und sein emotionales Erregungsniveau wahr und arbeitet so konkret wie möglich seinen inhaltlichen Schwerpunkt (samt Interessen, Haltungen, Wünschen, Motivationen und Absichten) heraus. Darüber hinaus kann es die Stimmung und Dynamik unter den Anteilen zur Kenntnis nehmen.

Diesen Schritt kann das ICH beliebig oft und mit unterschiedlichen Themen wiederholen, bis es das Gefühl hat die einzelnen Stimmen voneinander unterscheiden und zu unterschiedlichen Anteilen auftrennen zu können. Durch das Erkennen der Anteile werden diese aus ihrer Anonymität geholt, sodass es für sie in Zukunft schwieriger wird unbewusst und überraschend zu handeln. Damit wird es ihnen erschwert, eine machtvolle Beherrschung des Menschen aus einer leitenden oder unerkannten Rolle heraus zu übernehmen (vgl. Schulz von Thun 2001: 172ff.).

---

<sup>1</sup> Das *Innere Wohnzimmer* wird als alltäglicher Innerer Aufenthaltsraum verstanden, in welchem alle bewussten Anteile je nach ihrer funktionalen Rolle und Dominanz dauerhaft oder gelegentlich anzutreffen sind (vgl. Holmes 2014:16ff. und 42).

## Teil II: Innere Pluralität als Methode

Es ist wahrscheinlich, dass das ICH zu Beginn mit einigen Anteilen unbewusst identifiziert ist. Außerdem ist es möglich, dass einige Anteile aufgrund gemeinsamer Interessen und Absichten punktuell/dauerhaft miteinander verschmolzen sind und dass sich einige Anteile nicht (mehr) im Bewusstsein befinden. Deswegen ergibt es Sinn den ersten methodischen Schritt der Identifizierung im folgenden Prozessverlauf immer wieder zu vollziehen.

Insbesondere wenn im weiteren Arbeitsprozess bislang unbekannte Stimmen aufkommen, wenn ein Anteil in sich als widersprüchlich wahrgenommen wird oder das ICH an sich selbst (erhöhte) emotionale Regung sowie Präferenzen und Abneigungen gegenüber bestimmten Anteilen oder Inhalten beobachtet, ist es wahrscheinlich, dass noch nicht alle Anteile als solche richtig identifiziert wurden und die gesammelten Informationen verändert bzw. ergänzt werden müssen (vgl. Schulz von Thun 2001: 120ff.).

### 4.2 Das Innere Wohnzimmer: Beziehungsgestaltung im Alltag

Sobald sich das ICH einen ersten, ihm ausreichenden Überblick über die Innere Situation verschafft hat, kann es aus der beobachtenden Rolle heraus in die Interaktion mit den Anteilen treten und auf der Basis der ersten Erkenntnisse mit der Gestaltung individueller Beziehungen und Strukturen beginnen sowie die Innere Bewusstheit zunehmend weiterentwickeln.

Während es für die erste Identifizierung hilfreich ist, die Anteile anhand ihrer funktionalen Rollen und konkreten Positionen greifbar zu machen, ist es für den weiteren Verlauf unabdingbar, sie immer mehr als komplexe Persönlichkeiten im Kontext ihrer prägenden Geschichte zu erkennen. Nur so wird das ICH gemeinsam mit jedem Anteil herausfinden können, wie die Umstände verändert werden müssen, damit er aus seiner Rolle befreit wird und dadurch sowohl seine konkreten Absichten und Verhaltensmuster ablegen sowie seine Ressourcen und Potenziale bestmöglich entfalten kann (vgl. Schulz von Thun 2001:54f.).

Im Alltag kann der Kontakt zu der eigenen Innenwelt situationsunabhängig gepflegt werden, indem das ICH regelmäßig im *Inneren Wohnzimmer* vorbeischaut und sowohl durch distanziertes Beobachten als auch durch direkten Dialog das Verhalten, die Stimmung und die Anliegen der Anteile zur Kenntnis nimmt. Es registriert ihre Auffälligkeiten und Veränderungen im Verhalten sowie in der Weise ihres Auftretens und sucht auch aktiv den Kontakt zu jenen Anteilen, welche sich wenig im Wohnzimmer aufhalten, um ihr Wohlbefinden sicher zu stellen (vgl. Holmes 2014:16ff. und 42).

## Teil II: Innere Pluralität als Methode

Neben der Beziehungsgestaltung leitet das ICH auch die einzelnen Entwicklungsprozesse der Anteile an und arbeitet mit ihnen an ihren kontraproduktiven Verhaltensmustern und Überzeugungen. Sie arbeiten gemeinsam angemessene und sinnvolle Verhaltensweisen sowie Ziele heraus, an welche in kritischen Situationen erinnert wird, ohne dass in dem Moment grundlegende Diskussionen geführt werden müssen oder Handlungsalternativen fehlen.

Dafür werden ihre Situationsbewertungen mit den zugrunde liegenden Zielen, Werten und Haltungen auf Notwendigkeit und Wirksamkeit überprüft und der tatsächlichen Situation angepasst. Durch diese Veränderung wird die Aktivierung von Empfindungen erheblich reduziert. Die Anteile werden darin bestärkt sich in der Desidentifikation von versehentlich aktivierten Empfindungen zu üben und damit ihr hinderliches hohes Erregungsniveau zu reduzieren, anstatt durch die empfundene Überforderung zwischen einzelnen Empfindungen auf demselben Erregungsniveau hin- und herzuwechseln (vgl. Stavemann 2010: 18ff. und 40ff.).

### 4.3 Das Innere Meeting: Lösungs- und Entscheidungsfindung

Genauso wie in der äußeren Realität regelmäßig gemeinsame Treffen innerhalb der Systeme (z.B. Team-Meetings und Familientreffen) durchgeführt werden, kann dies auch innerlich getan werden. Diese Treffen können sowohl prozess- als auch ergebnisorientiert ausgelegt werden und damit durch einen regelmäßigen Austausch zu einer wertschätzenden, interessierten und verständnisvollen Kultur verhelfen sowie der Konfliktlösung und Entscheidungsfindung dienen. Dafür wählt das ICH ein aktuelles Thema aus, bei welchem ein herausfordernder Entscheidungsprozess aussteht.

Der im Folgenden beschriebene Ablauf weist eine zielführende Schrittabfolge auf und stellt die Aufgaben des ICH in einer leitenden Moderationsrolle heraus.

1. Jeder Anteil hat der Reihe nach die Möglichkeit seine Gedanken, Wünsche und Bedenken zu dem Thema zu äußern. Dabei wird nur zugehört und noch nicht kommentiert.

2. Daraufhin findet eine freie assoziative Diskussion statt, an welcher sich das ICH noch nicht inhaltlich beteiligt. Seine Aufgabe ist es die einzelnen Interessen und Positionen zu sammeln, die Dynamik im Blick zu behalten, für eine wertschätzende, respektvolle Kommunikation zu sorgen und ggf. aufkommende Konflikte zu entkräften. Die Diskussion findet solange statt, bis das ICH einen vollständigen Überblick über alle Positionen und Vorschläge erhalten hat.

## Teil II: Innere Pluralität als Methode

3. An dieser Stelle übernimmt das ICH die aktive Moderation und fasst zunächst alle Positionen und Vorschläge sinnvoll zusammen. Es achtet darauf, dass sich alle Anteile darin wiederfinden können.

4. Es folgt eine freie und lösungsorientierte Phase des Brainstormings, bei welcher das ICH darauf achtet, dass auch vereinzelte Positionen nicht übergangen werden. Es arbeitet Vorschläge heraus, welche einerseits realistisch umsetzbar sind und andererseits alle Anteile bis zu einem gewissen Grad integrieren. Anhand dieser Kriterien trifft es eine Entscheidung und erklärt den Anteilen ggf. die Notwendigkeit des für sie relevanten Kompromisses.

5. Schließlich arbeitet das ICH mit allen Anteilen gemeinsam einen konkreten Plan für die Umsetzung der Entscheidung aus. Dies impliziert die Formulierung von Teilzielen, Abmachungen bezüglich des Verhaltens sowie die Aufgabenaufteilung anhand jeweiliger Fähigkeiten und Interessen (vgl. Schulz von Thun 2001: 93ff.).

### 4.4 Herausforderungen

Auch wenn sich nach einer Weile alle Inneren Instanzen grundsätzlich kooperationsbereit zeigen, werden insbesondere in komplexen, schwierigen Situationen immer wieder Herausforderungen auftreten, welche emotional anstrengen und Widerstände auslösen. Es kann eine Weile dauern, bis die Anteile ihre hinderlichen Gewohnheitsmuster, festgefahrenen Haltungen, Sorgen und Bedenken ablegen können, das ICH sich in seiner Leitungsposition sicher fühlt und seine Kompetenz von den Anteilen anerkannt wird.

Eine der größten alltäglichen Herausforderungen ist die permanente oder punktuelle Verschmelzung des ICH mit jenen Anteilen, welche bislang die Innere Leitung innehatten oder dem Ideal-Ich entsprachen. Die Identifikation verhindert jedoch ein distanzierendes Beobachten und objektives Anleiten und begünstigt damit das Handeln in gewohnten, für Konflikte sorgenden Mustern (vgl. Schulz von Thun 2001: 104ff.).

## Teil II: Innere Pluralität als Methode

Um diese Herausforderung zu meistern, ist es hilfreich die Desidentifikation in konfliktfreien Situationen zu üben und das Vertrauen von den bislang leitenden Anteilen zu gewinnen.

Ihr Widerstand von ihrer extremen leitenden Position abzulassen, ist im Kontext ihres biographischen Hintergrundes verständlich; die extremen Anteile fühlen sich dafür verantwortlich, den Menschen vor Verletzung und Ablehnung zu bewahren und die Innere Struktur sowie äußere Ordnung aufrechtzuerhalten. Dabei handeln sie weniger aus Gefallen an der Rolle als aus der Überzeugung über ihre Notwendigkeit. Unabhängig davon, wie hinderlich sie letztlich für eine stimmige Lebensgestaltung agieren, verdienen sie also Dankbarkeit und Anerkennung für ihren Einsatz. Die Aufgabe des ICH ist es ihnen auf eine wertschätzende Weise nahezubringen, dass die potenzielle Gefahr des Verletztwerdens nicht mehr besteht und es mittlerweile unter Einbezug aller Anteile in der Lage ist herausfordernde Lebenssituationen zu überwinden.

Insbesondere polarisierte Anteile haben Angst von ihrem Extrem abzulassen, weil sie in den gegenüberstehenden Anteil nicht vertrauen und befürchten, dass sich alles in seine Richtung wenden wird. Das ICH muss den Anteilen authentisch versichern können, dass es extremes Handeln keines Anteils mehr zulassen wird (vgl. Schwartz 2008: 24, 80f und 109ff.; vgl. Holmes 2014: 75).

Eine weitere Herausforderung ist die Integration bislang unterdrückter Anteile. Das ICH muss dafür einstehen, dass alle Anteile zu ihm gehören und einen wertschätzenden Umgang sowie Raum für Entwicklung benötigen. Nur durch gelungene Integration können sich alle Anteile allmählich aus ihren einschränkenden Rollen befreien und sich ganz zu entfalten beginnen.

Das Erkennen und die Integration eines verbannten und bislang unbewussten Anteils ist jedoch keine einfache Aufgabe; das ICH kann ihn durch sehr achtsames in sich Hineinspüren ausfindig machen und muss ggf. warten, bis dieser durch eine Situation aktiviert wird oder sich symptomatisch äußert. Auch nach der ersten Kontaktaufnahme kann der Anteil noch nicht kooperationsfähig sein und extrem in seinem Verhalten wirken. Das ICH muss sich also sicher sein, dass es nicht aus Überforderung versehentlich in die Identifikation mit einem beschützenden, unterdrückenden Anteil verfällt (vgl. Schwartz 2008: 96ff., vgl. Holmes 2014: 119f.).

Auch der sozialen Umgebung sind jene Anteile noch nicht als der Person zugehörig bekannt und lösen zunächst ggf. Verwunderung, Unverständnis bis hin zur Ablehnung aus. Vor allem weil die Anteile noch nicht im äußeren Auftreten geübt sind, können sie eine Weile brauchen, bis sie eine angemessene Intensität und Wirkungsweise gefunden haben.

## Teil II: Innere Pluralität als Methode

Die vordergründigen Anteile können die Integration dieser Anteile unterstützen, indem sie diese in die Außenwelt begleiten und ggf. ihr Verhalten durch Klärung entkräften (vgl. Schulz von Thun 2001: 221 f.)<sup>2</sup>.

Um alle Herausforderungen nachhaltig überwinden zu können, muss das ICH authentisch darum bemüht sein allen Anteilen gerecht zu werden und Sicherheit in die eigene Leitungsfähigkeit gewinnen. Durch eine dauerhafte Verbindung zum SELBST kann es den Anteilen mit aufrichtiger Neugierde, Anerkennung, Wertschätzung und Geduld begegnen. Durch regelmäßigen Kontakt zu den Anteilen erkennt das ICH ihre Stärken und Qualitäten und baut zunehmend Verständnis für ihre Beweggründe und Verhaltensweisen auf. Damit stellt es sicher, dass Konflikte und Anliegen rechtzeitig erkannt und bearbeitet werden, anstatt unbewusst anzuwachsen und zu einem ungünstigen Zeitpunkt herauszubrechen, sodass sie dann unter Stress akut gelöst werden müssen. Ebenso fassen durch regelmäßigen Kontakt die Persönlichkeitsanteile und das ICH zunehmend Vertrauen in einander und gewinnen an Gelassenheit, welche ihnen eine ganzheitliche, differenzierte Perspektive auf herausfordernde Prozesse ermöglicht (vgl. Holmes 2014: 73 und vgl. Schulz von Thun 2001:172ff.).

---

<sup>2</sup> Wenn die Verdrängung der Anteile in traumatischen Erfahrungen begründet ist, kann es hierbei jedoch sinnvoll und hilfreich sein, für diesen integrativen Prozess professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen.

### **Teil III: Das Spiel um das Ich**

Im folgenden Teil der Arbeit verknüpfe ich den theoretischen und praktisch-bezogenen Ansatz Innerer Pluralität mit theaterpädagogischer Arbeit. Anhand der Beschreibung von Potenzialen der Theaterarbeit im Sozialen sowie einer Methodenauswahl will ich einen Vorschlag formulieren, auf welche Weise (junge) Erwachsene in einem Workshop an den Ansatz Innerer Pluralität herangeführt und dazu befähigt werden können, die praktische Arbeit mit diesem in ihre alltägliche Lebensgestaltung zu integrieren.

#### 5. Theater im Sozialen

Theater im sozialen Bereich stellt den Menschen mit seiner Lebenswelt in den Mittelpunkt der Auseinandersetzung und zielt damit vorrangig auf die Entwicklung seiner Persönlichkeit durch Begünstigung Innerer Prozesse anstatt auf eine künstlerische Aufführung ab. Somit ist Theater in diesem Kontext prozess- und nicht ergebnisorientiert; der Aspekt des künstlerischen Ausdrucks wird hierbei vor allem als wirkungsvolle Methode erkannt (vgl. Roth 2004: 21ff.).

Durch den Einsatz theaterpädagogischer Methodik soll die Identitätsentwicklung angeregt werden, indem Selbstvertrauen sowie die Verbindung zum eigenen Körper und zu der eigenen Innenwelt durch die Stärkung von Selbstwahrnehmung aufgebaut werden. Außerdem wird eine Auseinandersetzung mit den eigenen Rollen, Wirkungen und Handlungen innerhalb der Außenwelt angeregt und dabei die Wechselwirkung zu Inneren Haltungen und Positionen verdeutlicht. Durch das unverbindliche, spielerische Ausprobieren unterschiedlicher Rollen, Handlungsweisen und Ausdrucksformen werden sowohl differenzierte Perspektiven auf die eigenen Prozesse und erlebte Situationen ermöglicht, als auch bislang noch nicht entdeckte Ressourcen aktiviert (vgl. Zeier-Draxl 2004: 16f).

## Teil III: Das Spiel um das Ich

### 5.1 Potenziale des Szenischen Spiels

Szenen spielen bedeutet in sich vorgestellten (wirklich erlebten wie auch fiktiven) Situationen zu handeln. Das Szenische Spiel bietet einen Handlungs-, Erfahrungs- und Ausprobiererraum. Erfahrungen, welche im Leben bislang nicht möglich waren bzw. einmalig gemacht wurden, können im Spiel mehrfach wiederholt werden. So können Handlungen und Haltungen in unterschiedlicher Weise ausprobiert und im eigenen Tempo über einen längeren Zeitraum hinweg eingeübt und schließlich verinnerlicht werden.

Das Spiel gibt den Teilnehmenden im Gegensatz zur Realität so viele Versuche wie notwendig, um durch aktives Handeln das erwünschte Ergebnis zu erreichen oder aber ein bestimmtes Ergebnis akzeptieren zu lernen. Im Nachhinein können die spielerisch gemachten Erfahrungen in alltäglichen Situationen als Erinnerung abgerufen und geübte Handlungsweisen aktiviert werden (vgl. Scheller 1998: 27ff.).

Durch seinen greifbaren und schützenden Charakter ermöglicht das Szenische Spiel forschendes Lernen. Probleme, Herausforderungen und Ressourcen werden erkannt und eingeordnet, Widersprüche werden bewusstgemacht und verstanden, Lösungen und Veränderungen gezielt eingeübt. Durch den praktischen, sinnlichen Zugang zu theoretischem Input kann wahrhaftes Verständnis sowie ganzheitliche Verinnerlichung ermöglicht werden (vgl. Schaller 2006: 9f.). Letztlich wird durch das aktive Spiel und die Einnahme unterschiedlicher Rollen die eigene Selbstwirksamkeit erfahren und erheblich gestärkt.

### 5.2 Funktionen von Rollen

Rollen, welche eingenommen werden bzw. mit welchen interagiert wird, haben sowohl eine schützende als auch unterstützende Funktion. Einerseits können Rollen als fiktiv verstanden werden und bieten damit bis zu einem gewissen Grad einen Schutzraum. Menschen können durch eine Rolle hindurch Erfahrungen machen, Verhaltensweisen und Haltungen unverbindlich ausprobieren und Erkenntnisse über die eigene Persönlichkeit gewinnen, ohne sich dabei selbst offenbaren zu müssen.

Ebenso können sich Menschen im Spiel mit anderen Personen in Identifikation und Desidentifikation sowie in Annäherung und Distanzierung üben, ohne dabei zwangsläufig ihre wirklichen Rollen, welche sie im Leben einnehmen, aktivieren zu müssen.

### Teil III: Das Spiel um das Ich

Andererseits können Rollen als vielfältige, sich gegenseitig ergänzende Facetten desselben Menschen verstanden werden und erhalten damit trotz der Widersprüche sowohl Echtheit als auch Gleich-Berechtigung. Damit ist jede Rolle eine greifbare und situative Form des Seins; das Wechselspiel der Rollen zeigt die Vielfalt der Perspektiven und Formen desselben Seins auf und fördert damit die Akzeptanz eigener sich widersprechender und bekämpfender Rollen (vgl. Schaller 2006: 14f. und 59ff.).

#### 6. Theaterpädagogische Heranführung an den Ansatz Innerer Pluralität

Wie bereits im zweiten Teil dieser Arbeit beschrieben, steht das ICH im Mittelpunkt der praktischen Arbeit mit Innerer Pluralität. Die Teilnehmenden lernen im Workshop durch die Einnahme der ICH-Rolle Situationen distanziert zu beobachten und objektiv einzuschätzen, moderierende und anleitende Aufgaben zu übernehmen, alltägliche Herausforderungen zu bewältigen und Innere Konflikte zu lösen. Da das ICH jedoch für die effektive, sichere Leitung sowohl die Verbindung zum SELBST als auch das Verständnis der Dynamik benötigt und jeden Persönlichkeitsanteil wahrhaft verstehen und akzeptieren muss, werden auch diese Kompetenzen durch passende Übungen sowie die Einnahme der Rollen aller Persönlichkeitsanteile gestärkt.

Auf welche Weise Menschen in einem solchen Rahmen dazu befähigt werden können, sich selbst als zentrierte Akteur\_innen des eigenen Lebens zu erkennen, stelle ich im Folgenden anhand unterschiedlicher theaterpädagogischer Methodik dar. Diese Darstellung wird durch die Beschreibung der Aufgaben und Funktionen der Workshopleitung ergänzt.

Dabei orientiere ich mich an einer (jungen) erwachsenen und psychisch stabilen Zielgruppe. Der Ansatz Innerer Pluralität ist mehrfach in der psychotherapeutischen Praxis vertreten und eignet sich gut, um traumatische Erfahrungen zu bewältigen und psychische Blockaden zu lösen. Der aktive Einbezug dieser Zielgruppe würde den kulturpädagogischen Rahmen jedoch vollkommen überschreiten.

## Teil III: Das Spiel um das Ich

### 6.1 Rollenentwicklung

Um von Beginn an gemeinsame, produktive Arbeit zu ermöglichen, müssen die Teilnehmenden über das gleiche Verständnis der einzelnen Persönlichkeitsanteile (welche im Workshop als Rollen etabliert werden) verfügen. So ist es sinnvoll, am Anfang des Workshops die Persönlichkeitsanteile mit der gesamten Gruppe zu erheben. Dabei reicht es aus, diese zunächst anhand ihrer prägnantesten Funktion, Eigenschaft oder Absicht festzuhalten<sup>3</sup> und den Ausbau ihrer komplexen Persönlichkeit dem späteren intuitiven Spiel bzw. der aktiven Entwicklung von Rollenbildern zu überlassen, welche dann wiederum der gesamten Gruppe als Hintergrundinformation für die inhaltliche und szenische Arbeit dienen können.

Die Anleitung muss für die Erhebung der Anteile eine einheitliche Form festlegen, welche zwar allen das gleiche Verständnis ermöglicht, jedoch nicht die individuellen Vorstellungen einschränkt. Es kann vorteilhaft sein, diese zunächst durch nicht-personifizierte Figuren oder nur durch Worte greifbar zu machen, den Teilnehmenden zur Orientierung jedoch einige beispielhafte Bilder Innerer Anteile aus der Fachliteratur mitzubringen (vgl. Kumbier 2016: 61ff. und vgl. Schaller 2006: 54f.).

Im folgenden Verlauf können die Rollen sowohl auf Kleingruppen als auch auf die einzelnen Teilnehmenden aufgeteilt werden. Durch die Erstellungen fiktiver Biographien oder das Verfassen Innerer Monologe (z.B. in Briefform oder als Tagebucheintrag) gewinnen die Anteile zunehmend an komplexer Persönlichkeit und die Teilnehmenden an Verständnis für diese.

Da für eine detaillierte Erschaffung einer Rolle ein großes Repertoire an Möglichkeiten benötigt wird, greifen die Teilnehmenden unbewusst auf eigene bzw. ihnen bekannte Erfahrungen, Gedanken, Emotionen, Wünsche und Verhaltensweisen zurück. Dadurch sind sie innerlich durchgehend aktiviert, sodass die Einzelarbeit den dafür notwendigen Schutzraum bietet. Auf diese Weise erhalten sie auch die Möglichkeit, unterdrückten Anteilen Raum zu gewähren und sich ihnen unverbindlich anzunähern (vgl. Scheller 1998: 47ff.).

Trotz zunehmender Komplexität der Rolle im Workshopverlauf, ist es sinnvoll für jede von ihnen zu Beginn einen allgemeinen Satz zu formulieren, welcher vor jeder Szene durch die spielende Person wiederholt wird und allen Teilnehmenden ihre leitende Absicht/Funktion in Erinnerung ruft (vgl. Kumbier 2016: 83f.).

---

<sup>3</sup> Zum Beispiel: „Der perfektionistische Anteil“, „Die Perfektion“ oder „der\_die (unsichere/kritische...) Perfektionist\_in“ (Formulierungsweise je nach Wunsch der Teilnehmenden)

## Teil III: Das Spiel um das Ich

### 6.2 Warm-Ups und Cool-Downs

Zu Beginn und zum Schluss jeder Workshopeinheit ist es sinnvoll, eine physisch-sinnliche und psychisch aktivierende bzw. beruhigende Übung einzubauen. Die Übungen beziehen sich nicht auf den Inhalt der jeweiligen Workshopeinheit, können aber in ihrem Schwerpunkt an diese angepasst sein. Hierfür eignen sich Übungen, welche einerseits die Wahrnehmung der Teilnehmenden auf sich selbst, auf die Gruppe und den Raum lenken und andererseits ein gemeinsames Ritual darstellen, sodass zunehmend eine vertrauensvolle Atmosphäre entsteht.

Zum Beispiel eignet sich der *Raumlauf* als ritualisierte Einstiegsübung, bei welcher die Teilnehmenden durch den Raum gehen und von der Leitung unterschiedliche Impulse bzgl. des vorgestellten Setting, des körperlichen und emotionalen Ausdrucks, der gegenseitigen Wahrnehmung, der Kontaktaufnahme usw. erhalten.

Zum Abschluss können auflockernde Spiele oder beruhigende Übungen eingesetzt werden, welche die Teilnehmenden behutsam aus ihren Rollen und Szenen in die Realität zurückbegleiten und dabei das neu erlangte Bewusstsein wahren.

### 6.3 Körperliche Ausdrucksübungen

Körperliche Ausdrucksübungen dienen einerseits der Bewusstwerdung der eigenen äußeren Wirkung und geben andererseits Aufschluss über die Inneren Haltungen, welche durch den körperlichen Ausdruck nach Außen gespiegelt werden. Die Übungen beziehen sich auf den Gesamtausdruck und aktivieren verstärkt die Mimik, Gestik, Gangart, Körperhaltung, Stimme und Sprachweise. Das erlebte Wissen um die unterschiedlichen Ausdrucksmöglichkeiten sowie ihre jeweilige Wirkung ermöglichen nicht nur einen bewussten Einsatz, sondern leiten auch offenbarend nach Innen und befähigen zur Wahrnehmung einzelner Anteile, die sich äußerlich teilweise widersprüchlich zu Wort melden (vgl. Scheller 1998: 42ff.). Auf diese Weise kann erkannt werden, an welchen Inneren Haltungen für die Veränderung des äußeren Ausdrucks gearbeitet werden muss. Aber auch die Einübung und Veränderung äußerer Ausdrucksweisen und Haltungen beeinflusst wiederum positiv die Innere Haltung und das Wohlbefinden.

### Teil III: Das Spiel um das Ich

#### 6.4 Wahrnehmungs-, Entspannungs- und Vorstellungsübungen

Auf sich selbst gerichtete Wahrnehmungs- und Entspannungsübungen, bei welchen ein einzelner physischer/psychischer Aspekt bzw. man selbst als gesamter Mensch fokussiert wird, geben die Möglichkeit zur Ruhe zu kommen, in sich hinein zu spüren und dabei das eigene Wohlbefinden sowie aktuelle Anliegen zur Kenntnis zu nehmen. Dies kann durch körperlich (nahezu) passive Übungen geschehen, bei welchen die Teilnehmenden beruhigende Musik hören, Stille erfahren oder anleitende Impulse erhalten. Bei regelmäßiger Wiederholung werden kleine Wahrnehmungs- und Beruhigungsübungen zu intensiven und ganzheitlichen Erfahrungen, weil die Teilnehmenden durch Gewinnung von immer mehr Bewusstheit und Ruhe immer tiefer in sich selbst voranschreiten können, bis sie schließlich irgendwann befähigt sind in ihr Zentrum zu gelangen und in ihrem SELBST ruhend Gedanken und Empfindungen durchziehen zu lassen und beobachten zu lernen (vgl. Scheller 1998: 37ff.).

Auch die Vorstellungsübungen sind physisch passiv, aktivieren jedoch durch das Hören einer gezielt ausgewählten Phantasiegeschichte, Geschichte oder Situation die Psyche. Da die Ansprache von Außen nach Innen erfolgt und niemand die entstehenden Inneren Bilder, vorgestellten Handlungen und Reaktionen offenbaren muss, ist hierbei eine sehr persönliche Ansprache möglich. In diesem Rahmen können die einzelnen Persönlichkeitsanteile oder das ICH direkt angesprochen und gezielt aktiviert bzw. beruhigt werden. Die Teilnehmenden werden dazu eingeladen, eine vorgestellte Situation aus ihrem SELBST heraus zu beobachten oder aus der Perspektive des ICH aktiv zu gestalten (vgl. Scheller 1998: 39).

Schwartz beschreibt in seinem Werk *Das System der Inneren Familie* eine Vorstellungsübung, bei welcher die Persönlichkeitsanteile mit der aktiven Inneren Leitung an einen Pfad gelangen und von ihr darin bestärkt werden vor diesem stehen zu bleiben, während sie alleine den Weg erkundet. Diese Übung stärkt das Vertrauen der Persönlichkeitsanteile in die Innere Leitung und gibt dieser die Möglichkeit, sich von den Anteilen zu desidentifizieren, Abstand zu gewinnen, mit wertfreier Klarheit die Umwelt wahrzunehmen und gleichzeitig die Verantwortung für ihre Anteile bewusst beizubehalten (vgl. Schwartz 2008: 57f.).

## Teil III: Das Spiel um das Ich

### 6.5 Aufstellungen

Durch zufällig entstehende, intuitive oder konstruierte Aufstellungen kann die Dynamik von Konstellationen und Situationen zunächst in ihrem realen Ist-Zustand dargestellt, analysiert und bearbeitet werden. Die Aufstellungen geben Aufschluss über die gesamte Gruppendynamik sowie über individuelle Haltungen und Beziehungen, sodass dadurch genau herausgearbeitet werden kann, zwischen wem Konflikte bestehen und von wem machtvolle, unterdrückende Strukturen ausgehen (vgl. Kumbier 2016: 13 und 37ff.).

Eine Möglichkeit ist die Aufstellung zu Standbildern, bei welcher sich die Teilnehmenden intuitiv zueinander oder gegenüber einem Subjekt/Objekt positionieren und damit unbewusste Tendenzen und Muster aufzeigen, welche in einem folgenden Prozess analysiert werden.

Die andere Option ist die durchdachte Aufstellung zu Statuenbildern, bei welcher räumliche Verhältnisse wie Nähe/Distanz, Höhe/Tiefe, Vorne/Hinten und Zu-/Abwendung sowie der körperliche Ausdruck als bewusste Aussage über bereits erkannte Haltungen und Beziehungen konstruiert werden. Diese Methode eignet sich besonders für die Sichtbarmachung und Bearbeitung von unterdrückenden oder konfliktreichen Machtgefügen (vgl. Scheller 1998: 59ff. und vgl. Schaller 2006: 28f.).

Aufstellungen, welche im Vorfeld oder im Anschluss des Szenischen Spiels erstellt werden, unterstützen bei der Herausstellung der zu bearbeitenden Aspekte bzw. fokussieren nachträglich auffällige Muster oder Konflikte.

Ebenso können Aufstellungen durch Dialoge und gezielte Veränderungen der körperlichen Haltung/Position zum Leben erweckt werden, ohne dass zwangsläufig eine Szene gespielt wird. Diese schrittweise verlaufende Methode gibt den Teilnehmenden Sicherheit bei der Annäherung an andere Rollen, da sie genügend Raum für durchdachte Reaktionen lässt und niemand durch unerwartete Handlungen überfordert wird. So können Teilnehmende bewusst, behutsam und im angemessenen Tempo an Rollen herangeführt werden, welche ihnen fremd sind oder welche sie bislang blockiert haben (vgl. Scheller 1998: 27).

Darüber hinaus geben Aufstellungen Aufschluss über Verschmelzungen und Anhaftungen. Diese können durch besonders auffällige körperliche Nähe und gleiche Positionsannahme aufgedeckt werden und Desidentifikationsprozesse begünstigen, da jeder besetzte und sichtbare Anteil nicht gleichzeitig als Teil von sich selbst wahrgenommen werden kann.

## Teil III: Das Spiel um das Ich

### 6.6 Status-Übungen

Der Status beschreibt innerhalb der Theaterarbeit die persönlichen, situativen (nicht gesellschaftlich-sozialen) Machtverhältnisse innerhalb einer Begegnung zweier Menschen. Dabei nimmt jede Person innerlich automatisch einen Status ein, welcher sich z.B. von 10-1 abstufen lässt; diese Abstufungen lassen sich in einen Hoch-, Mittel- und Tiefstatus einteilen. Der Innere Status spiegelt sich im gesamten körperlichen Ausdruck und Verhalten wider. Je sicherer und gelassener eine Person auftritt, desto höher ist ihr Status. Eine Person im Tiefstatus orientiert sich hingegen an den (non-verbalen) Vorgaben der Person im Hochstatus. Die Präsenz und Dominanz einer Person lässt jedoch nicht direkt auf ihren Status schließen; z.B. weisen machtvolle, dominante Rollen nicht zwangsläufig auf einen Hochstatus hin, sondern können auch der Verdeckung des Tiefstatus dienen (vgl. Gmeinwieser 2016: Einführung in den Status).

Die Arbeit mit dem Status kann im Rahmen Innerer Pluralität zunächst für das Erkennen Innerer Hierarchien angewandt werden und ermöglicht durch die Analyse von Aufstellungen und Szenen die Einstufung der Status einzelner Persönlichkeitsanteile. Dabei wird herausgestellt, welche Anteile auffällig häufig den Tief- bzw. den Hochstatus einnehmen oder in welchen Beziehungen ein auffällig breites Gefälle zwischen der Höhe und Tiefe des jeweiligen Status besteht. In Übungen (mit Schwerpunkten auf z.B. Blickkontakt oder Begegnungen im Raum) und im Rollenspiel üben die Teilnehmenden die einzelnen Statusabstufungen aktiv einzunehmen. Durch die abwechselnde sowie gleichzeitige Einnahme unterschiedlicher Status erfahren sie, wie sich diese auf ihr Wohlbefinden, auf ihre Haltung und ihr Verhalten sowie auf die Produktivität eines Prozesses und das erwünschte Ergebnis auswirken.

Ziel dabei ist es, die Teilnehmenden dazu zu befähigen, bewusst und reflektiert mit ihrem Status umzugehen sowie diesen je nach Situation in seiner Stufe verringern/steigern zu können und damit besonders hohe Diskrepanzen zwischen einzelnen Anteilen auszugleichen und hinderliche Beziehungen zu bearbeiten.

Haben Teilnehmende bei einer Übung Schwierigkeiten mit der Einnahme eines bestimmten Status, deutet es darauf hin, dass sie mit einem ihrer wirklichen Anteile identifiziert sind, welcher den Status als unerwünscht empfindet. Schaffen es die Teilnehmenden, diesen Status im Spiel aus einer Rolle heraus dennoch einzunehmen, können sie dadurch erfahren, welche Vorteile dieser mit sich bringen kann. Außerdem kann sich ihr hinderlicher Anteil davon überzeugen, dass die von ihm erwartete bzw. befürchtete Folge ausbleibt.

## Teil III: Das Spiel um das Ich

### 6.7 Szenisches Spiel

Grundsätzlich bietet jedes Szenische Spiel sowohl Aufschluss über einen Ist-Zustand als auch Raum für die Erarbeitung und das Erreichen eines Soll-Zustandes. Während ersterer meist durch intuitives, improvisiertes Spiel aufgezeigt wird, benötigt zweiterer zwar nicht zwangsläufig eine ausgearbeitete Szenavorlage, jedoch zumindest eine klare Aufgabenstellung sowie ein gemeinsames, bewusstes Ziel.

Es ist sinnvoll sich bei der inhaltlichen Arbeit auf einige wenige vorgestellte Räume festzulegen, welche unterschiedliche Funktionen aufweisen und mit einigen Hilfsgegenständen schnell aufgebaut werden können. Für eine ermutigende, kontrollierbare und wirksame Erfahrung eignet sich das *Innere Wohnzimmer* als szenischer Raum. Durch die nicht-hierarchische Verteilung im Raum wirkt es vertraut, übersichtlich und sicherheitsgebend und nimmt im Spielfluss bei der Bearbeitung von Machtgefügen bzw. machtvollen Konflikten an Intensität heraus, welche die Teilnehmenden in einem hierarchisch aufgebauten Setting (wie z.B. einer *Inneren Bühne* mit Hinter-, Vorder- und Untergrund) als erschöpfend, überfordernd und entmutigend empfinden könnten. Dennoch eignet sich die *Innere Bühne*, um Aufschluss über die vorherrschende Innere Aufstellung der Persönlichkeitsanteile, über ihre Funktionen, die Wechselwirkung zwischen der Innen- und Außenwelt sowie unterdrückende Machtgefüge zu geben (vgl. Schulz von Thun 2001: 183ff.). Deswegen empfiehlt sich bei der Arbeit ein Wechsel zwischen der *Bühne* als Aufstellungs- und dem *Wohnzimmer* als Spielraum.

Darüber hinaus kann das Setting eines *Inneren Konferenzraumes* etabliert werden, welches die Methode des *Inneren Meetings* aufgreift und die Anteile in Kooperation, Kompromissfähigkeit und gemeinsamer Produktivität stärkt, auf gespielte Lösungs- und Entscheidungsfindungen abzielt und die Teilnehmenden abwechselnd in der Übernahme der Moderation aus der ICH-Rolle unterstützt. Jedes Setting sollte dabei über Hilfsgegenstände wie z.B. Türen und Tische verfügen, welche das Verlassen der Szene sowie Abgrenzungen im Spiel ermöglichen.

In besonders intensiven Szenen kann es sinnvoll sein, die den Rollen anhaftenden Empfindungen zu besetzen. Dadurch werden sie als unsichtbare Verstärker der gespielten Anteile bewusst gemacht. Wenn Teilnehmende aus dem Publikum eine Rolle als besonders emotional geladen wahrnehmen, können sie sich mit einer kurzen Unterbrechung und Benennung der Empfindung in den Spielfluss einfügen, indem sie sich hinter dem\_ der jeweiligen Spieler\_in positionieren.

### Teil III: Das Spiel um das Ich

Durch diese Verbildlichung kann sich die den Anteil spielende Person in Desidentifikation üben, indem sie zum Beispiel räumlich auf Distanz geht oder verbal eine Grenze setzt. Durch die Bewusstwerdung und Distanzierung kann sie ihr Erregungsniveau verringern und ihre Haltung/ihr Handeln entkräften. Auch können die Empfindungen direkt zu dem aktivierenden Auslöser befragt und Möglichkeiten zur Beruhigung gefunden werden.

#### 6.7.1 Improvisation

Um die Herausforderungen innerhalb einer Situation zu erkennen eignet sich das Spiel improvisierter Szenen ohne konkrete Aufgabenstellung oder Zielsetzung. Für die Erleichterung des Einstiegs wird eine Ausgangssituation und ein allgemeines Thema vorgegeben; den Teilnehmenden werden Rollen zugeteilt. Dabei geht es nicht um Spannungsaufbau und Kreativität, sondern um die realistische Abbildung einer Dynamik oder eines Konfliktes.

Die Szene wird bis zur Ausschöpfung der Handlung oder Eskalation der Situation gespielt.

Wird neben den einzelnen Persönlichkeitsanteilen auch die Rolle des ICH besetzt, geht es vorerst nicht darum ihre Leitungsfunktion zu stärken, sondern die tatsächlichen Herausforderungen bei der aktiven Einnahme der ICH-Rolle aufzuzeigen. So kann es sein, dass sie innerhalb einer intensiven Dynamik nicht wirkungsvoll handeln kann und von den dominanten Anteilen nicht akzeptiert oder wahrgenommen wird.

Nach jeder gespielten Szene haben alle Teilnehmenden die Möglichkeit aus ihrer Rolle heraus Rückmeldung zu ihrem Wohlbefinden, ihren Empfindungen und ggf. ihren Widerständen zu geben. Es wird herausgearbeitet, wer sich wodurch als wirkungsvoll empfindet und wer dadurch in den Hintergrund gedrängt wird, welche Rollen sich konstruktiv oder destruktiv/blockierend verhalten, wer miteinander Koalitionen bildet, wem Empfindungen anhaften und an welcher Stelle Konflikte entstehen oder sich der Knoten für die Lösung befindet. Dabei wird schließlich das fokussiert, was den Prozess potenziell sinnvoll verändern kann.

Auf Grundlage dessen kann sowohl mit Aufstellungen, welche die Ergebnisse gezielt aufgreifen und näher untersuchen, als auch mit erneutem Szenischen Spiel, bei welchem sich aktiv der Konfliktlösung angenommen wird, weitergearbeitet werden (vgl. Kumbier 2016: 89ff.).

### Teil III: Das Spiel um das Ich

In ausprobierenden, inhaltlich aufbauenden Improvisationen, kann es sehr wirkungsvoll sein, wenn einige Teilnehmende sich aus dem Spiel zurückziehen, sobald sie das Gefühl haben in ihrer Rolle weder eine extreme und lösungsblockierende Position einzunehmen noch zur Klärung etwas beitragen zu können. Dadurch wird die Besetzung auf die konflikttragenden Rollen reduziert. Einerseits kann dadurch eine geladene Dynamik entschärft und andererseits durch das Herausstellen der hinderlichen Positionen ein effektiver Klärungsprozess eingeleitet werden (vgl. Kumbier 2016: 143).

#### 6.7.2 Rollenspiel

Im szenischen Rollenspiel ist weniger der Inhalt und der Spielverlauf, sondern insbesondere die Einnahme und das Ausprobieren unterschiedlicher Rollen bedeutend. Als Szenavorlage eignen sich hierbei jegliche Innere Situationen, die (potenzielle) Konflikte und Herausforderungen implizieren. Im Rollenspiel können den Teilnehmenden gleichzeitig unterschiedliche Erfahrungen ermöglicht werden. So können sie sich rotierend in die Anteile hineinversetzen und damit unterschiedliche Perspektiven einnehmen. Dadurch wird das Verständnis der Anteile mit ihren möglichen Beweggründen und ihrem Verhalten innerhalb der Dynamik und Situation begünstigt. Außerdem kann sich pro Spielrunde eine Person in die Rolle des ICH hineinversetzen und die Leitung übernehmen.

Um das Beobachten Innerer Situationen zu üben, ist es zudem möglich eine passive Rolle (z.B. eines Gegenstandes) hinzuzunehmen, aus welcher heraus die gesamte Situation objektiv betrachtet wird (vgl. Schaller 2006: 9ff.).

Zwischendurch kann immer wieder ein Anteil ausgewählt werden, der kollektiv in seinem Wesen ergründet wird. Dabei nimmt eine Person die Rolle des Anteils und eine andere die Rolle des ICH ein. Die beiden interagieren miteinander und bauen durch einen frage-geleiteten Dialog sowie durch räumliche Annäherung zunehmend Verständnis und Vertrauen zu einander auf.

Dabei können sich die Zuschauer\_innen von Außen frage-stellend beteiligen und damit bei der Ergründung der Empfindungen, Absichten, Befürchtungen und Wünsche des Anteils gegenüber der Außenwelt, den anderen Persönlichkeitsanteilen sowie dem ICH unterstützen (vgl. Kumbier 2016: 96ff.).

## Teil III: Das Spiel um das Ich

### 6.7.3 Forumtheater nach Augusto Boal

Forumtheater wird vom Bundesamt für politische Bildung als eine Empowerment-Methode definiert, welche zum Ziel hat *„eine benachteiligte Gruppe zu befähigen, die eigenen Interessen und Ziele zu formulieren und dafür einzustehen. In einer Konfliktszene werden gemeinsam mit dem Publikum verschiedene Handlungs- und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet“* (Wilckens 2011: Forumtheater).

In Anlehnung an das Forumtheater kann diese Methode im Rahmen der Arbeit mit Innerer Pluralität eingesetzt werden, um die Teilnehmenden dazu zu ermutigen, sich aus allen Rollen heraus aktiv am Situationsverlauf zu beteiligen.

Hierbei wird eine Szene mit einem herausfordernden, konfliktreichen Thema ausgewählt, welche im ersten Spieldurchlauf von einigen Teilnehmenden bis zum Schluss gespielt wird. Im zweiten Durchlauf wird die Szene unverändert wiederholt. Diesmal können die Zuschauenden jedoch intervenieren, indem sie an einer für sie geeigneten Stelle den Spielfluss unterbrechend einfrieren lassen, eine spielende Person ablösen und ihre Rolle einnehmen.

Die Szene wird vorerst wie im ersten Durchlauf weitergespielt; nur die dazugekommene Person agiert anders als die von ihr abgelöste. Damit probiert sie aus, in wie weit sie durch anderes Handeln ihrer Rolle verändernd auf den Gesamtverlauf einwirken kann.

In diesem Rahmen können Szenen mehrmals wiederholt und dabei immer neue Handlungen und Lösungsansätze auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Obgleich nicht jede Rollenveränderung direkt ein gewünschtes Ergebnis mit sich bringt, nimmt sie immer Einfluss auf das gesamte Geschehen. Dadurch erfahren sich die Teilnehmenden als selbstwirksame Akteur\_innen statt als passive Zuschauer\_innen und erkennen dabei vielfältige Lösungsmöglichkeiten, aus welchen sie die für sich geeigneten für die zukünftige Arbeit vormerken können (vgl. Schaller 2006: 104).

### Teil III: Das Spiel um das Ich

#### 6.7.4 Playback-Theater nach Jonathan Fox

Das Playback-Theater ist eine Spielform, bei welcher die Geschichte von einer teilnehmenden Person der Szene als Vorlage dient. Dabei erzählt eine Person eine erlebte Geschichte bzw. Situation aus ihrem Leben. Während die Teilnehmenden das Erzählte szenisch improvisieren und die Situation spielend widerspiegeln, beobachtet die erzählende Person von Außen und gleicht das Gespielte korrigierend mit ihrer Erfahrung ab.

In Anlehnung an das Playback-Theater kann die Methode eingesetzt werden, um den Teilnehmenden Übungsfläche für die Innere Leitung zu bieten. Eine Person, welche die Rolle des ICH übernimmt, bleibt zunächst im Publikum, nimmt die gespielte Situation genau wahr und korrigiert den Spielverlauf an den Stellen, welche sie als hinderlich für die Problemlösung empfindet. Dafür ist es wichtig, dass die Spielenden die Angebote der Leitung unverbindlich und ausprobierend annehmen. Dadurch übt sich die leitende Person in der Regie des eigenen Lebens und die Spielenden im vertrauendem Einlassen. Sind alle mit dem Ergebnis zufrieden, kann die Leitung in einer neuen Szene bestärkt die Rolle des aktiven ICH einnehmen, auf der Spielfläche mit den Anteilen interagieren und Vertrauen in ihre intuitiven und aktiven Leitungsfähigkeiten aufbauen (vgl. Schaller 2006: 109).

#### 7. Die Funktion der Workshop-Leitung

Die Aufgabe der Leitung ist es, den Teilnehmenden dazu zu verhelfen, Situationen in ihrem Ist-Zustand zu erkennen und zu verstehen sowie bei der Herausarbeitung des Soll-Zustands zu unterstützen. Sie gibt methodische Impulse hinein, welche Entwicklungs- und Klärungsprozesse begünstigen, ermutigt die Teilnehmenden zum Ausprobieren, gibt ihnen genügend Raum für Austausch, Reflexion und Rückmeldung und akzeptiert, wenn die Schwerpunkte und Ergebnisse der Teilnehmenden von ihrer Zielsetzung abweichen (vgl. Kumbier 2016: 156ff.).

Die Leitung weiß trotz gezielter Auswahl der Methodik um die Unvorhersehbarkeit des Spielverlaufs, der Wirkung und der individuellen Reaktionen. So ist sie darauf vorbereitet, dass Teilnehmende im Workshopverlauf mit aufkommenden Erfahrungen und Empfindungen konfrontiert werden, welche durch Verknüpfungen, Erinnerungen oder die verstärkt auf sich selbst gerichtete Aufmerksamkeit losgelöst werden können.

### Teil III: Das Spiel um das Ich

Anhand der Spiel- und Reaktionsweisen der Teilnehmenden muss die Leitung erkennen, wenn ihre wirklichen Persönlichkeitsanteile versehentlich aktiviert sind. Identifizieren sich Teilnehmende im Spiel besonders intensiv mit einer Rolle, kann es bereichernd sein, weil sie soeben einen unbekanntem Anteil als Innere Ressource an sich entdeckt haben. Haben sie im Nachhinein jedoch Schwierigkeiten diese Rolle wieder abzulegen, kann es darauf hindeuten, dass in ihnen nun ein Kampf um die Innere Leitungsposition zwischen dem jeweiligen und einem dominanten Anteil stattfindet.

Blockieren Teilnehmende die Einnahme oder die Präsenz einer bestimmten Rolle, weist es ebenso darauf hin, dass diese Rolle einen unterdrückten oder unerwünschten Anteil darstellt.

Auch wenn die Teilnehmenden bis zu einem gewissen Grad im Schutz des Spiels stehen, können solche Momente emotional überwältigen und überfordern. Die Anleitung muss in solchen Momenten professionelle Hilfestellung bieten, indem sie die jeweilige Person nicht nur durch Ermöglichung eines Rückzugs oder durch eine beruhigende Übung aus ihrer Rolle befreit, sondern ihr ebenso einen wertvollen Reflexions- und Lernraum ermöglicht, ohne dass die Spielgrenze übertreten wird und die Teilnehmenden in ihrem wirklichen Sein offenbart werden (vgl. Scheller 1998: 27ff.).

Grundsätzlich muss die Leitung eines solchen Workshops wachsam, sensibel und wertschätzend sein und es sich zur Aufgabe machen, Prozesse ermutigend zu begleiten. Sie hat jede teilnehmende Person im Blick und ist um individuelle Unterstützung und die Wahrung persönlicher Grenzen bemüht. Dabei hält sie sich mit eigenen Deutungen und Erkenntnissen über Verhaltensweisen und Empfindungen zurück. Stattdessen verhilft sie den Teilnehmenden, diese selbstständig zu erkennen sowie einen kreativen, passenden Umgang mit diesen zu finden. Dies gelingt ihr durch angemessen konfrontative, fokussierende und spiegelnde Impulse, Vorschläge, Fragen und Übungen, bei welchen sie professionell in ihrer Rolle bleibt und nicht aus persönlicher Neugierde oder aus Ehrgeiz handelt.

Sie ist sich sowohl ihrer Verantwortung als auch ihrer Grenzen bewusst und kann ggf. auf externe professionelle Unterstützung verweisen. Schließlich kennt sie ihre eigenen Grenzen und Herausforderungen bei der Arbeit mit Innerer Pluralität und ist dazu befähigt, sich selbst immer wieder zu zentrieren (vgl. Holmes 2014: 74, vgl. Scheller 1998: 35ff. und vgl. Schaller 2006: 175).

## 8. Gestaltung des Workshops

Teilnahmevoraussetzung: Die Interessent\_innen müssen vor der Anmeldung darüber in Kenntnis gesetzt werden, dass der Workshop keine Einzel- und Gruppentherapie darstellt und nicht auf die Bearbeitung ihrer individuellen Innenwelten abzielt, jedoch trotzdem Erfahrungen aktivieren und intensive Emotionen auslösen kann. Personen, welche sich in emotional belastenden sowie herausfordernden Lebenssituationen befinden und sich psychisch instabil fühlen, sollte von der Teilnahme abgeraten werden (vgl. Kumbier 2016: 55).

Teilnehmendenzahl: Die Teilnehmendenzahl sollte bei etwa 14 Personen liegen. So kann sowohl ein geschützter, vertrauter Raum aufgebaut als auch genügend Rollen besetzt werden.

Zeitlicher Umfang: Der Workshop kann als regelmäßiger Kurs (z.B. 1x/Woche/2 Stunden/7-10x) wie auch als intensiver Wochenendworkshop bzw. als Projektwoche angelegt werden.

Ein regelmäßiger, andauernder Kurs bietet den Teilnehmenden genügend Zeit für Nachbereitung, Verinnerlichung und Entwicklung, kann aber erschöpfender wirken.

Raum: Der Workshop kann in jedem ausreichend großen Raum stattfinden. Um den Teilnehmenden Sicherheit und Orientierung zu bieten, muss der Raum jedoch (wenn es kein klassischer Theaterraum ist) klar aufgeteilt und für alle gleich verständlich definiert sein.

Die Spielfläche und das aktive Publikum sollten durch eine Kontaktlinie, welche Interaktion zwischen Innen und Außen ermöglicht, abgegrenzt werden. Neben dem multifunktionalen und flexiblen Raum muss ein Rückzugsraum etabliert werden, welcher nicht gänzlich ausgeschlossen ist, jedoch niemals zum Spiel dazugehört (vgl. Kumbier 2016: 74ff.).

### Ablauf:

Sinnvoll ist es pro Workshop-Einheit ein Thema zur Bearbeitung auszuwählen. Eine Einheit umfasst einen theoretischen und inhaltlichen Input, passende Warm-Ups, Übungen und Aufstellungen, das Szenische Spiel mitsamt Besprechungen, Korrekturen und Nachbereitungen, abschließende Cool-Downs sowie eine Feedback-, Frage- und Stimmungsrunde.

Sobald die Methoden nicht mehr grundlegend erklärt werden müssen und allen Teilnehmenden bekannt sind, können für eine solche Einheit 120-180 Minuten eingeplant werden (vgl. Kumbier 2016: 57).

### 9. Fazit: Innere Pluralität als alltägliches Spiel

Grundsätzlich können sich alle Menschen selbstständig mithilfe von Fachliteratur an den Ansatz Innerer Pluralität heranarbeiten sowie mithilfe diverser Einzelmethoden wie z.B. mit dem *Inneren Monolog* und *Automatischen Schreiben* ihre eigene Innenwelt praktisch erschließen. Der Einsatz von Hilfsgegenständen, z.B. von Figuren, Bildern oder leeren Stühlen, unterstützt dabei die Vorstellungskraft.

Die theaterpädagogische Heranführung in einem Gruppenworkshop ermöglicht jedoch mit seinem breiten, vielfältiges Methodenrepertoire ein wahrhaftes, differenziertes Verständnis des Ansatzes sowie ein ganzheitliches Selbsterleben. Die Teilnehmenden machen dabei eine umfassende, sinnliche und greifbare Erfahrung; es wird sich nicht nur etwas vorgestellt oder theoretisch erarbeitet, sondern tatsächlich kollektiv erlebt und auf eine vielfältige Weise wahrgenommen, sodass ein Austausch neue Perspektiven aufzeigt und das Spielen wiederum die individuelle Überprüfung und Anpassung der kollektiven Erkenntnisse ermöglicht. Durch die Gleichzeitigkeit und die tatsächlich komplexen Persönlichkeiten der Teilnehmenden werden Zusammenhänge mit realen Reaktionen und Verhaltensweisen erzeugt, sodass Ursachen und Wirkungen genau untersucht werden können.

Durch den geschützten, spielerischen Rahmen haben die Teilnehmenden die Möglichkeit zur unverbindlichen Einnahme ihnen unbekannter und bislang abgelehnter Rollen sowie zur wiederholter Einübung erwünschter, sinnvoller Verhaltens- und Ausdrucksweisen. Dadurch wird sowohl das wahrhafte Verständnis und die Akzeptanz aller Persönlichkeitsanteile begünstigt als auch die eigene Entwicklung angeregt.

Außerdem wird in der Gruppe Empathie, Verständnis und Unterstützung erfahren; durch den Austausch werden Parallelen zwischen eigenen und fremden Prozessen gefunden und die individuellen Stärken, Ressourcen sowie Herausforderungen erkannt.

Letztlich ermöglicht der Workshop den Teilnehmenden durch gewissermaßen echte Erfahrungen einen (ersten) bewussten Zugang zu der eigenen pluralen Innenwelt. Sie erleben sich selbst als Akteur\_innen des eigenen Lebens und werden dadurch ermutigt, Vertrauen in die eigenen intuitiven und aktiven Leitungsfähigkeiten zu fassen (vgl. Kumbier 2016: 159f.).

Mit dem erlangten Bewusstsein und Selbstvertrauen sowie den neu gewonnenen Erkenntnissen, können sie die Arbeit mit ihrer eigenen Inneren Pluralität in ihre Lebensgestaltung aufnehmen und damit alltäglich zur eigenen Entwicklung sowie zur Inneren Stimmigkeit beitragen.

10. Literatur- und Quellenverzeichnis

Holmes, Lauri; Holmes, Tom: Reisen in die Innenwelt.

Systemische Arbeit mit Persönlichkeitsanteilen

Kösel-Verlag in der Verlagsgruppe Random House GmbH, München 2010, 5. Auflage 2014

(Amerikanische Originalausgabe: Parts Work: An Illustrated Guide to Your Inner Life

Winged Heart Press, Kalamazoo, USA 2007)

Maurer, Björn (Hrsg.), Gmeinwieser, Katharina: Einführung in den Status

Film- und Theaterpädagogische Sprachförderung, Zürich 2016

online: <https://www.sprachfoerderung.eu/baustein/status/> (28.07.2018)

Koch, Gerd; Roth, Sieglinde; Vaßen, Florian; Wrentschur, Michael (Hrsg.):

*Theaterarbeit in sozialen Feldern | Theatre Work in Social Fields.*

*Ein einführendes Handbuch | An Introductory Handbook*

Brandes & Apsel Verlag GmbH, Frankfurt am Main 2004

Kumbier, Dagmar: Das Innere Team in der Psychotherapie. Methoden- und Praxisbuch

Leben lernen. Klett-Cotta, Stuttgart 2013, 4. Auflage 2016

Lexikon der Psychologie: Ich

Spektrum Akademischer Verlag, Heidelberg 2000

online: <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/ich/6909> (28.07.2018)

Lexikon der Psychologie: Persönlichkeitsstruktur

Spektrum Akademischer Verlag, Heidelberg 2000

online: <https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/persoenlichkeitsstruktur/11421> (28.07.2018)

## Literatur- und Quellenverzeichnis

Roth, Sieglinde: Theaterarbeit in sozialen Feldern | Theatre Work in Social Fields  
(S.21-26)

in: Koch, Gerd; Roth, Sieglinde; Vaßen, Florian; Wrentschur, Michael (Hrsg.):  
*Theaterarbeit in sozialen Feldern | Theatre Work in Social Fields.*  
*Ein einführendes Handbuch | An Introductory Handbook*  
Brandes & Apsel Verlag GmbH, Frankfurt am Main 2004

Schaller, Roger: Das große Rollenspiel-Buch.

Grundtechniken, Anwendungsformen, Praxisbeispiele

Beltz Verlag, Weinheim und Basel 2001, 2. überarbeitete und erweiterte Auflage 2006

Scheller, Ingo: Szenisches Spiel. Handbuch für die pädagogische Praxis

Cornelsen Verlag Scriptor GmbH & Co. KG, Berlin 1998

Schulz von Thun, Friedemann: Miteinander reden 3. Das <<Innere Team>>

und situationsgerechte Kommunikation

Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg, 1998, 8. Auflage 2001

Schulz von Thun, Friedemann; Stegemann, Wibke (Hg.): *Das Innere Team in Aktion.*

*Praktische Arbeit mit dem Modell*

Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg, 2004, 6. Auflage 2012

Schwartz, Richard C.: IFS<sup>SM</sup> Das System der Inneren Familie.

Ein Weg zu mehr Selbstführung

Herausgeber IFS<sup>SM</sup>-Europe e.V., Books on Demand GmbH, Norderstedt 2008

(US-Amerikanische Originalausgabe: Introduction to the Internal Family Systems Model<sup>SM</sup>

Trailheads Publications<sup>TM</sup>, Publishing. Division of The Center for Self Leadership, P.C. 2001)

Schwartz, Richard C.: Systemische Therapie mit der inneren Familie.

J. Pfeiffer Verlag, München 1997

(US-Amerikanische Originalausgabe: Internal Family Systems Therapy.

Guilford Press, A Division of Guilford Publications, New York 1995)

## Literatur- und Quellenverzeichnis

Stavemann, Harlich H.: Im Gefühlsdschungel.

Emotionale Krisen verstehen und bewältigen

Psychologie Verlags Union, Verlagsgruppe Beltz, Weinheim 2001, 2. Auflage 2010

Wilkens, Friderike: Forumtheater

Bundeszentrale für politische Bildung, 2011

online: <https://www.bpb.de/gesellschaft/kultur/kulturelle-bildung/60265/forumtheater?p=all> (26.07.2018)

Zeier-Draxl, Edith: „Spielend Leben Lernen“ - Die Projektidee |

„Learning to Live by Playing/Performing“ - The Project Idea (S.14 – 20)

in: Koch, Gerd; Roth, Sieglinde; Vaßen, Florian; Wrentschur, Michael (Hrsg.):

*Theaterarbeit in sozialen Feldern | Theatre Work in Social Fields.*

*Ein einführendes Handbuch | An Introductory Handbook*

Brandes & Apsel Verlag GmbH, Frankfurt am Main 2004

## Selbstständigkeitserklärung

Hiermit versichere ich, dass ich diese Arbeit selbstständig verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel benutzt habe. Die Prüfungsleistung wurde bisher bzw. gleichzeitig keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt. Alle Zitate oder Stellen, die dem Wortlaut nach anderen Werken entnommen sind, habe ich in jedem einzelnen Fall unter genauer Angabe der Quelle deutlich als Entlehnung kenntlich gemacht.

Hannover, den 02.08.2018

Alina Negrimovskaia