

Masterarbeit „Konferenz der Anteile“

Von Katrin Bartels & Christian Bacher, Dezember 2015

Kurze Vorgeschichte	2
Referenzsituation	2
NLP-Vorannahmen	2
Zweck des Formats	3
Genutzte Bausteine	3
Allgemeiner Ablauf	4
Vorbereitung/Aufbau	4
Teil 1: Identifikation und Besetzung der beteiligten Anteile	4
Teil 2: In Kontakt treten mit den Anteilen / Die Anteile melden sich zu Wort	4
Teil 3: Ökocheck & Future Pace	5
Schwierigkeiten und Hindernisse	5
A findet keinen Zugang zu den beteiligten inneren Anteilen.....	5
A schließt bewusst einen unangenehmen Anteil von der Konferenz aus	5
A findet nur zwei beteiligte Anteile.....	5
Beschreibung des Formats anhand eines Beispiels	5
Teil 1: Identifikation und Besetzung der beteiligten Anteile	6
1. Identifikation der Ausgangsfrage/des Anliegens	6
2. Erklärung/Einstieg	6
3. Identifikation der Anteile & deren Aufstellung	6
Teil 2: In Kontakt treten mit den Anteilen/ Die Anteile melden sich zu Wort	7
4. Befragung der Anteile und Neupositionierung.....	7
5. Integration.....	9
Teil 3: Ökocheck und Future Pace.....	9
6. Ökocheck.....	9
7. Future Pace.....	9

Kurze Vorgeschichte

„Viele Herzen schlagen in meiner Brust.“ Könnte jedeR von uns beiden AutorInnen sagen, oder auch „das innere Gespräch endet nie.“ Viele haben vielleicht bereits selbst erfahren, dass dies insbesondere in einer bestimmten Kategorie von Stuck-States zu passiert, die innerlich mit hoher Aufregung und viel ‚Bewegung‘, äußerlich mit unvermittelter Starre begleitet wird. Dabei geht es oft um Entscheidungen wie: Gehen oder Bleiben, Zusagen oder Absagen, Angriff oder Flucht. Dies ist häufig nicht nur ein Zwiegespräch zweier ‚innerer‘ Kontrahenten sondern ein wildes Durcheinander von lauten und leisen inneren Anteilen, dem bedächtigen Ratgeber, dem hysterischen Ausrufer, dem hastigen Dauersprecher und dem ängstlichen Herumdruckser. Statt uns – d.h. das persönliche Ich - von den inneren Meinungs- und Gefühlsträgern – den Egos - in die Enge treiben zu lassen, können wir diese auch produktiv einsetzen.

Referenzsituation

Mir scheint, dass es da einige Anteile gibt, die bei mir (Christian) im Zuge des Lebenslaufes auf die Bühne treten, sprechen wollen und um die knappe Ressource Aufmerksamkeit buhlen und im Kampf aller gegen alle um die jeweilige Vorherrschaft stehen.

Da gibt es den Macher, den Abenteurer, der eher weniger Rücksicht auf andere nimmt, dafür aber Quell an Kraft und Inspiration ist. Da gibt es den sozialen Netzwerker, der Kontakte zu fernen Freunden hält, es den Eltern recht machen möchte, klatscht und tratscht. Es gibt den Beziehungstypen, der seine Freundin liebt, an der gemeinsam verbrachten Zeit wächst und zu Kompromissen bereit ist. Da gibt es den Arbeiter, der seinen Job gut machen möchte, möglichst etwas Spannendes tun will und sich als Versorger und Schatzmeister der anderen Anteile betrachtet. Gerade neu hinzugekommen ist der Vater, der sich erst einmal in seine Aufgaben und Verantwortungsbereich einfinden muss und aufmerksam darüber wacht, dass er den materiellen und emotionalen Bedürfnissen aller anderen gerecht wird. Im Hintergrund stehen weitere Anteile, unterdrückte, selten auftretende. Da gibt es den Statusbewussten, einen Spieler, den Trägen/Veränderungsverhinderer, den Perfektionisten, denjenigen, der Anerkennung sucht.

Die Gefahr in einen „Stack Overflow“-Zustand, eine Übersprunghandlung oder Handlungsstarre zu geraten, sehen wir insbesondere darin, wenn sich die Bedeutung der jeweiligen Rolle in kurzer Zeit verändert, wie bei mir (Christian) geschehen. So transformieren sich die Macher-, Spieler und Beziehungsanteile und stellen sich neu auf, währenddessen der Vateranteil geradewegs den Raum betritt und Platz bzw. Ressourcen beansprucht. Was tun, welcher Anteil darf an die Steuerkonsole, darf die nächste Lebensszene anführen?

NLP-Vorannahmen

Unter den vielen NLP-Grundannahmen bauen wir auf die folgenden drei:

- Hinter jedem Verhalten steht eine positive Absicht.
- Jedes Verhalten ist in irgendeinem Kontext nützlich.
- Wahlmöglichkeiten sind besser als keine Wahlmöglichkeiten.

Würdigung des eigenen Verhaltens als auch das Schaffen von Wahlmöglichkeiten scheinen uns die deutlichsten Vorteile unserer Konferenz der Anteile. Aber auch weitere Zwecke fallen uns ein.

Zweck des Formats

Verschiedene „gute“ Zwecke des Formates, die uns hier die wichtigsten sein mögen, in Kürze aufgelistet:

- Entdecken der vielen Anteile, Stimmen, Rollen
- Würdigung ihrer Existenz
- Lösung von Blockaden, widersprüchlichen Entscheidungen/Wünschen
- Klärung der Anteile und ihrer Bedürfnisse

Eigentlich finden wir das schon ausreichend, da dies bereits einen Stuck-State in Handlungsmöglichkeiten verwandeln dürfte. Darüberhinaus können wir erweitern auf:

- Finden eines Konsenses,
- Finden von nächsten Schritten

Genutzte Bausteine

Unser Format beruft sich auf bekannte NLP-Formate als auch andere Quellen, die wir hier kurz zusammengetragen haben. Aus dem NLP stammen:

- Ist und Soll Figuren Aufstellung mit Figuren
- 6-Step-Reframing
- Verhandlungsreframing

Andere Quellen, auf die wir uns berufen:

- Schulz von Thun, „Das innere Team“ (Friedemann Schulz von Thun, Miteinander reden: 3, Das „Innere Team und situationsgerechte Kommunikation, Kommunikation, Person, Situation; Rowohlt Taschenbuch Verlag 2011)

Allgemeiner Ablauf

Vorbereitung/Aufbau

- Coach (B) & Coachee (A)
- (Spiel-)Figuren als Repräsentanten,
- Spiel-/Arbeitsfläche

Teil 1: Identifikation und Besetzung der beteiligten Anteile

1. **Identifikation der Ausgangsfrage/des Anliegens:** B: Tiger fangen/Anliegen klären, kalibrieren/Sprache erkennen, Rapport herstellen
2. **Erklärung/Einstieg:** Dissoziiert: Erklären, was wir heute hier ausprobieren, s. Anteilarbeit. B lässt A eine Arbeitsfläche festlegen, immer noch dissoziiert, hier geht es um die Größe und Form der Arbeitsfläche.
3. **Identifikation der Anteile & deren Aufstellung:**
 - a. B unterstützt A (assoziiert) die **Anteile** zu entdecken und zu **benennen**, die an einem inneren Konflikt beteiligt sind (VAKOG, B macht sich Notizen),
 - b. B lässt A die die Konferenz eröffnen, indem B sein assoziiertes A dazu auffordert die **Figuren** auf der Arbeitsfläche **auszuwählen** und zu versammeln/positionieren und sich ebenso **mit der Konferenz, dem Raum, der Fläche**, auf der wir uns befinden zu **assoziiieren**.
 - c. B spricht A im Sinne des Milton-Modells an: Was siehst du? Wer ist da noch? Dies tut B auch, um ggf. noch weitere Anteile zu ermitteln. B unterstützt A, die einzelnen **Anteile zu erforschen**, zur Klärung wie die aufgestellten Anteile beschaffen sind.

Teil 2: In Kontakt treten mit den Anteilen / Die Anteile melden sich zu Wort

4. **Befragung der Anteile und Neupositionierung:** B fordert A als Chefin des Systems auf mit den Anteilen jeweils in Kontakt zu treten (VAKOG) und deren positive Absicht, Gefühle, Gedanken zu ermitteln. B ermittelt (Milton-Sprache), ob die Chefin des Systems das System verändern und Anteile umstellen möchte und was die Bedingungen dafür sind (Anteile verhandeln miteinander). A verändert ggf. die Position der Anteile. Beispielfragen: Was siehst Du?, Was sagen die Anteile?, Vielleicht fühlst oder hörst Du auch etwas ... (VAKOG)? Was wünscht/denkt sich der einzelne Anteil, auch von den anderen Anteilen? Welche positive Absicht hat der Anteil?
5. **Integration:** B nutzt Milton-Sprache und erfragt und expliziert Veränderung und Bedingungen der Verhandlungslösung. Beispielfragen:

Was ist passiert? Wie ist die Situation jetzt beschaffen? Wie fühlt sich die Konferenz an? Was sagen die einzelnen Anteile?

Teil 3: Ökocheck & Future Pace

6. **Ökocheck:** Was ändert sich, wenn deine inneren Anteile ihre neue Position beibehalten? Was ändert sich konkret, auch außerhalb des Systems?
7. **Future Pace:** Was tust du in den nächsten 72 Stunden?

Schwierigkeiten und Hindernisse

A findet keinen Zugang zu den beteiligten inneren Anteilen

B lässt A Zeit sich zu Assoziieren, ggf. kann die Begleitung in eine tiefere Trance (5-4-3-2-1 Methode) hilfreich sein.

A schließt bewusst einen unangenehmen Anteil von der Konferenz aus

B erklärt A zu Beginn des Formats dass A ChefIn des Systems ist und innere Anteile, die aus verschiedenen Gründen bisher bei Betrachtungen ausgeschlossen wurden (drängend, beängstigend, sich schämend) nun durch A kontrolliert werden können. Andere Möglichkeit: B verdeutlicht A, dass jeder Anteil eine positive Absicht mitbringt, welche eine wertvolle Erkenntnis für den/die ChefIn des Systems darstellen kann.

A findet nur zwei beteiligte Anteile

B lässt A überprüfen ob wirklich nur 2 Anteile beteiligt sind. Ggf. für anderes Format entscheiden zum Bsp. Verhandlungsreframing

Beschreibung des Formats anhand eines Beispiels

Im Folgenden beschreiben wir unser Format in Form eines archetypischen Verlaufes. Wir neigen dazu dieses Format in einem A-B-Coaching zu verwenden und von einem Selbstcoaching abzusehen, zu groß ist unserer Ansicht nach dabei die Gefahr des Selbstbetrugs durch Unterschlagen von einigen ungeliebten inneren Anteilen.

Teil 1: Identifikation und Besetzung der beteiligten Anteile

1. Identifikation der Ausgangsfrage/des Anliegens

B fragt (Tiger fangen): „Um was geht es dir heute?“

A: „Ich denke ich muss eine Entscheidung zu treffen und weiß nicht wie ich mich entscheiden soll, was ich machen soll. Ich habe das Gefühl, dass ich mehrere Dinge gleichzeitig möchte, dass aber nicht gemeinsam geht. Ich bin sehr unruhig, meine Gedanken drehen sich, innerlich bin ich in Aufruhr. Gleichzeitig fühle ich mich starr, leer und vielleicht auch ausgebrannt. Ich verstehe mich selbst nicht. Ich möchte gerne herausfinden was ich wirklich möchte.“

2. Erklärung/Einstieg

B erklärt: „Als Chef des Systems lädst Du heute deine Anteile zu einer Konferenz ein. Zu Beginn möchte ich Dich dazu einladen, Deine Arbeitsfläche festzulegen. (B bietet A verschiedene große Blätter an DIN A4, DIN A1, Flipchartpapier)

A: Nickt, hat's verstanden oder frage nochmal nach. A legt das Spielfeld/die Arbeitsfläche fest

Hinweis: dissoziiertes Arrangement

3. Identifikation der Anteile & deren Aufstellung

B fragt: „Welche Anteile sind dir zum Anliegen präsent, welche inneren Stimmen ...? Was willst du?“

B erklärt (ggf): Dir mögen sofort Stimmen, Rollen, Anteile einfallen, die in dieser Situation zum Tragen kommen, oder auch nicht. Nimm dir die Zeit und gehe in Dich um deinen Anteilen zu begegnen, die beteiligt sind.

- Welche sind das?
- Wofür stehen diese?
- Wie benennst du jeden dieser Anteile, was sind ihre Namen?

In welcher Beziehung stehen Sie vielleicht zueinander?“

A assoziiert sich mit seinen/ihren Anteilen: "Okay, ich habe ein paar Anteile im Kopf. Ich sehe hier einen Vateranteil, einen Ego-Macher-Typen, ein Beziehungs-Ich, ein Arbeits-Ich und einen Sozialarbeiter.“

B erklärt: „Ich habe hier Figuren und jede dieser Figuren kann für eine inneren Anteil, eine innere Stimme, Rolle in dieser Situation stehen.

B lässt A Zeit, den Anteilen Figuren zuzuordnen und die Figuren auf der Arbeitsfläche zu positionieren: „Wenn Du denkst, dass alle Anteile, die beteiligt sind, jetzt da sind, dann bitte ich dich für jeden Anteil eine Figur/Form

auszuwählen, und diese in die Konferenz einzuladen auf der Arbeitsfläche zu positionieren.“

B in der Metaposition (dissoziiert): „Du als Chef des Systems, sag mir doch bitte, wer ist heute zur Konferenz erschienen? Was siehst du?“

A benennt und beschreibt die Anteile: „Ich sehe meinen Vateranteil, der ganz neu auf das Spielfeld gekommen ist. Ich bin eben erst Vater geworden. Ihm gegenüber steht mein Ego-Anteil, der Einzelkämpfer und Macher, der gut allein kann und immer wieder neue Ideen hat und auch ein Kraftquell für alle anderen ist. Er war schon immer da und wird es immer sein. Daneben steht das Arbeits-Ich, welches Kraft und Inspiration benötigt. Beide befürchten vom Vateranteil an den Rand gedrängt zu werden. Dann gibt es noch, etwas weiter weg von allen anderen den Partneranteil, der fast schon vermittelnd auf Vater und Ego-Macher schaut. Etwas abseits steht ein Beziehungs-Ich, welches die Kontakte und Erwartungen zu Freunden und Familie verwaltet und gestaltet.“

B: „Gibt es noch weitere Anteile die an der Konferenz teilnehmen sollten? Sie können sich auch als ungutes Gefühl, als Verstimmung oder aufdrängender Gedanke zeigen.“

A: „Fürs erste nicht, diese sollen reichen.“

Teil 2: In Kontakt treten mit den Anteilen/ Die Anteile melden sich zu Wort

4. Befragung der Anteile und Neupositionierung

B: „Lieber A, richte dich als Chef des Systems an jeden einzelnen Anteil, was sagen die Anteile? Was siehst Du? Vielleicht fühlst oder hörst Du auch etwas? (VAKOG) Was wünscht sich der einzelne Anteil? Welche positive Absicht hat dieser Anteil? Was denkt er über die anderen Anteile?“

A assoziiert: Der **Ego-Anteil** sagt, dass er der wichtigste hier ist und alle mit Energie versorgt. Er hat das ganze System schon mehrfach aus Krisen gerettet und möchte entsprechend gewürdigt werden. Er braucht einfach Raum und befürchtet, dass die neue Vaterrolle auch viel Raum beansprucht, den der Macher hergeben muss. Das findet er nicht gut. Er ist sich aber auch bewusst, dass das Vater-Ich nichts Böses im Schilde führt oder das System übernehmen möchte. Das Ego ist sehr stark, sehr trotzig, wütend und momentan furchtsam. Das Ego sagt ‚Ich bin wichtig.‘ Der **Vateranteil** hat gerade erst das System betreten und ist ganz neu hier, muss sich noch mit den anderen bekannt machen. Der Vater ist unheimlich schwer, d.h. eine hohe Gravitationskraft geht von ihm aus. Er zieht zur Mitte. Auch er ist stark und weiß, dass er hier uns jetzt sein muss, zweifelt an seiner Rolle in keiner Weise, braucht Platz aber möchte auch gern mit allen anderen Rollen kooperieren. Der Vater ist ein liebevoll, gut gelaunt, ein Fels in der Brandung. Der Vater sagt: ‚Ich kümmere mich und übernehme Verantwortung.‘ Das **Arbeits-Ich** steht in enger Verbindung zum

Macher und lebt in seiner eigenen Welt. Es setzt Kraft des Egos in produktive Zwecke um, was das Ego streichelt oder zittern lässt, je nachdem wie das Feedback der Arbeitswelt ausfällt. Das Arbeits-Ich hat die Tendenz sich in den eigenen Perfektionismus zu verrennen und vergisst dann alle anderen im System. Im Nachhinein rechtfertigt es das mit der Aufgabe, für das System-Einkommen zu sorgen. Der **Partner-Anteil** steht zwischen Vater und Ego. Er ist recht neutral und hat einen kühlen Kopf. Er weiß, dass er die Energie, zu lieben und sich auf die Partnerin „zu beziehen“, neugierig zu sein, zuzuhören, vom Ego bekommt. Die Arbeitsrolle spricht: ‚Ich besorge die finanziellen Mittel.‘ Der Partner-Anteil freut sich daran in seiner Beziehung zu lernen und zu wachsen und dem System damit etwas zurückzugeben. Auch der Partner ist sich darüber im Klaren, dass er Platz schaffen muss für den Vateranteil und befürchtet, dass dadurch sein Platz zwischen Vater und Ego eingeengt wird. Der Partner sagt: ‚Es geht hier nicht nur ums Geld, um das Ego oder globalgalaktische Verantwortung. Es geht auch um Zuneigung zu unserer Partnerin. Denn ich widme mich ihr.‘ Der **Beziehungs-Anteil** schaut nach draußen, zu Eltern, Freunden, möchte Erwartungen entsprechen und nervt damit alle anderen Anteile. Die Angst des Beziehungs-Ichs ist es, allein zu sein, sozial isoliert. Das Beziehungs-Ich fragt: ‚Was denken die anderen über mich? Mist, ich muss mich auch mal wieder bei diesem/jenem melden. Wo stehe ich im Vergleich zu den anderen? Was erwarten die von mir? Mache ich es in ihren Augen richtig, und wenn nicht, warum nicht?‘

B an A gerichtet: „Nun kannst Du dich für die Offenheit deiner Anteile bedanken“.

B: „Jetzt kennen die Anteile einander besser. Alle sind irgendwie wichtig und gehören zu dir, gehören gewürdigt. Wie würdest Du sie neu aufstellen? Was sind die Bedingungen dieser (Neu-)Aufstellung bzw. einer besseren Zusammenarbeit? Welches Setting braucht es, welche Möglichkeiten gibt es, bestimmte Anteile zufrieden zu stimmen? Welches Angebot muss ein Anteil erhalten, um im System zu verbleiben und zu kooperieren? Frage deine Anteile danach.“

A beschreibt: „Der **Ego-Macher-Anteil** verbleibt im Zentrum bzw. rückt näher dorthin. Das **Arbeits-Ich** wandert ein wenig weiter an den Rand, immer im Kontakt zum Ego, aber nicht mehr allzu Ressourcen-aufzehrend. Der **Vateranteil** verbleibt am Rand, mit würdiger Distanz zum Ego, diesem aber zugewandt. Der **Partner** steht neben dem Ego und hält die Balance des Egos. Das **Beziehungs-Ich** ist ein Störfaktor und muss das System verlassen. Das **Ego** braucht Zuversicht, dass es seinen Raum behält und dessen Grenzen nicht verletzt werden. Es bittet die anderen Anteile darum, die dagegen nichts haben. Der **Partner** ermahnt, nicht die Paarbeziehung zwischen Job, Freiheit und Vater zu vergessen und sich nicht von der Partnerin zu entfernen, wenn auch nur fahrlässig. Das **Arbeits-Ich** kann erstmal mit der Situation leben, möchte aber (nach wie vor) gern einen (großen) Teil der Ressourcen des Systems bekommen. Es hat die Idee, mehr mit dem Partner-Ich an der gemeinsamen Geschäftsidee von Christian und seiner Partnerin zu arbeiten.“

5. Integration

B: „Was ist passiert, wie sieht eine integrierte Stellungnahme aus, mit welcher alle Anteile leben können?“

A: „Das Ego möchte jedoch gern einen wohlwollenden Kontakt zu allen verbliebenen Anteilen im System, auch wenn manche weiter weg stehen und bittet darum, dass seine Grenzen eingehalten werden. Das Ego bittet um die Ressource Zuversicht“ A setzt eine weitere Figur, die dies symbolisiert neben den Ego-Anteil.

Teil 3: Ökocheck und Future Pace

6. Ökocheck

B: „Gibt es einen Kollateralschaden außerhalb des Systems, wenn du vorgehst, wie du beschrieben hast?“

A justiert nach, wenn nötig: „Alles ist gut. Es gibt den verkraftbaren Schaden, dass nicht alle vermeintlichen Erwartungen von Familien- und Freundesvertretern erfüllt werden, aber so ist das eben.“

7. Future Pace

B: „Was sind die nächsten Schritte zur Umsetzung, z.B. zum Schaffen der notwendigen Bedingungen, des Settings?“

A: „1. Das Ego braucht Zuversicht und Freiheit. Es braucht seine klaren Freiräume und möchte gewürdigt werden, mehr als früher. Folge: Es braucht klare Zeiten, an welchen Christian nur etwas für und mit Christian macht. 2. Der Geschäftsplan für Christian und seiner Freundin muss wieder aus der Mottenkiste geholt werden. 3. Anfangen für den Posten ‚Babysitter‘ zu sparen. Wenn Nike 6 Monate alt ist, Babysitter suchen.“