



# WEG ZUM WACHSTUM

Innere und äußere Konflikte mit sich selbst klären.

VON BIRGITTA SCHULER

**K**onflikte finden in einem sozialen System statt. Der Mensch ist in einem sozialen System die kleinste Einheit und kann – direkt oder indirekt durch das System dazu angeregt – auch mit sich selbst in Konflikt geraten. Konflikte aktualisieren sich ebenso inter- wie intrapersonal. Widersprüchliche Bedürfnisse, innere Antreiber und verinnerlichte äußere Ansprüche und Aufträge verhindern immer wieder, dass wir unser Leben konsistent führen. Dann fühlen wir uns hin- und hergerissen und außerstande, eine Entscheidung zu treffen. Wir befinden uns in einem Dilemma. Innere

Konflikte halten uns in einem Zustand der Unentschiedenheit. Nicht nur andere, auch wir selbst hindern uns an der Erreichung unserer Ziele, der Erfüllung eigener Bedürfnisse und der Wahrung eigener Interessen. Manchmal projizieren wir innere Konflikte nach außen. Offensichtlich ist das Zerwürfnis mit einem anderen Menschen das kleinere Übel im Vergleich zur inneren Zerrissenheit. Damit werden innere Konflikte häufiger, als uns bewusst ist, zum Auslöser für äußere Konflikte. Demnach wäre der erste Schritt zu einem friedlicheren Miteinander daran zu arbeiten, mit sich selbst in Einklang zu sein. Friedemann Schulz von Thun schreibt: „Denn der Mensch ist mit sich selbst

nicht ein Herz und eine Seele!“<sup>1</sup> Er spricht von der inneren Pluralität als menschlichem Wesensmerkmal. Damit sind wir prädestiniert für innere Konflikte. Für Schulz von Thun liegt die Lösung darin, eine innere Instanz zu installieren, die im Wissen um die existenziell notwendigen inneren Konflikte die Führung übernimmt. Im hier vorgestellten triadischen Arbeiten ermöglicht das Einnehmen der Metaperspektive den Coachees die Selbstführung. Wir haben einander widersprechende oder sich gar ausschließende Bedürfnisse, wir können uns manchmal nicht entscheiden, weil jede Entscheidung mit einem Risiko behaftet ist und unser ausgeprägtes Sicherheitsbedürfnis

1 Friedemann Schulz von Thun: Miteinander reden 3: Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation: Kommunikation, Person, Situation. Rowohlt, Reinbek, 1998, S. 19

kein Risiko eingehen will. Das Leben fordert nun aber Entscheidungen von uns und der Zustand der Unentschiedenheit ist kein angenehmer. Etwas loslassen wollen, aber nicht können, führt immer wieder zu innerer Zerrissenheit. Ein Konflikt, der lange Zeit in uns schwelt und gärt, hindert uns daran, unser Leben in Balance, klar und selbstwirksam zu gestalten. Wenn es gelingt, innere Konflikte zu klären, wachsen wir. Wenn es nicht gelingt, wächst der Konflikt. Dann nimmt er so viel Raum in uns ein, dass uns das Gefühl von Selbstwirksamkeit verloren geht. Und wenn wir mit uns selbst nicht im Reinen sind, wie soll es uns dann gelingen, mit unseren Mitmenschen Verbundenheit zu erleben? Erst wenn wir die grundlegende Beziehung zu uns selbst geklärt haben, können wir die Beziehungen zu anderen klären. Bevor wir mit unseren Mitmenschen im Einklang leben können, müssen wir mit uns selbst in Einklang kommen.

Systemisch gesehen unterscheidet sich ein Konflikt, den wir mit uns selbst austragen, im Wesentlichen nicht von einem Konflikt, den wir mit einer anderen Person haben. Beide Konfliktarten lassen sich definieren als

- Kommunikationsprozess (mit anderen oder sich selbst)
- Denk- und Fühlprozess (ausgelöst durch sich selbst und/oder andere)
- Prozess, bei dem mindestens zwei Interessen sich ausschließen, aber nicht aufgegeben werden (können)
- das Schwingen zwischen den Positionen, ohne dass es zu einer Entscheidung kommt
- von allen Beteiligten gemeinsam konstruiert (im Fall eines intrapersonalen Konfliktes von einer, im Fall eines interpersonalen Konfliktes von mehreren Konfliktparteien)
- Signal für Entwicklungsbedarf
- vorläufig beste Lösung, um sich nicht mit weiteren, noch belastenderen Problemen befassen zu müssen.

**Konflikte werden dadurch aufrechterhalten, dass man Energie in sie investiert**

Was brauchen wir, um den Konflikt zu klären oder – falls dies nicht möglich ist – loszulassen und die Energie zielführend zu investieren? Wie kann diese Selbstklärung gelingen?

Was in einer Mediation interpersonal angeregt wird, kann auch im Selbstgespräch geschehen bzw. durch die oder den Coach als innerer Dialog angeleitet werden. Genauso wie in einer Mediation die hinter den Positionen stehenden Interessen herausgearbeitet werden und die Konfliktparteien zum Perspektivwechsel und zur Lösungsfindung angeregt werden, kann jeder Mensch seine inneren Konflikte mit sich selbst klären.

Der für die Konfliktklärung unerlässliche Perspektivwechsel lässt sich in Mediationen dadurch unterstützen, dass die Konfliktparteien ihre Plätze tauschen und damit auch räumlich aus der Position des anderen sprechen. Diese Technik lässt sich auch für innere Konflikte nutzen. Dazu wird eine entsprechende Anzahl von Stühlen aufgestellt, die als Perspektiven gekennzeichnet sind. Die oder der Coachee nimmt auf unterschiedlichen Stühlen Platz und wechselt die Perspektiven.

Eine wirkungsvolle Variante dieser Selbstklärung für innere Konflikte bietet die Triade: Mithilfe von Bodenankern werden drei unterschiedliche Positionen markiert, die in einer vorgegebenen Reihenfolge abgeschritten und in Bezug auf das konfliktäre Thema eingenommen werden. Durch die Positionsveränderung im Raum werden das Körperwissen aktiviert und der kognitive Perspektivwechsel wird unterstützt. Je nach Situation lassen sich die Bodenanker bei Bedarf unterschiedlich beschriften: Die Perspektiven *Bauch, Herz und Kopf* oder *Autonomie, Verbundenheit und Sicherheit* setzen bei Entscheidungscoachings einen hilfreichen Fokus. Gabriela von

Witzleben bevorzugt, die Bodenanker nicht zu beschriften, und empfiehlt deren Begehung im Uhrzeigersinn.<sup>2</sup>

Durch die als gleichschenklige Dreieck ausgelegte Triade wird der Perspektivwechsel zirkulär realisiert. Das verstärkt im Coaching noch einmal die Flexibilisierung der emotionalen Haltung.

Handelt es sich um einen äußeren Konflikt mit einer anderen Person, die nicht bereit oder nicht mehr in der Lage ist, den Konflikt im Dialog zu bearbeiten, kann man mithilfe der Triade in einen inneren Dialog eintreten, um den Konflikt mit und für sich selbst zu klären. Dadurch werden Akzeptanz von Bestehendem und Loslassen des Konfliktes als innerer Prozess befördert. Was in der äußeren Welt durch Abwesenheit der anderen Konfliktpartei nicht möglich ist, wird in der inneren Welt verwirklicht.

Bei dieser triadischen Methode stehen die Bodenanker jeweils für die Perspektiven der eigenen Person (A), der Konfliktpartei (B) sowie einer uneteiligten beobachtenden Person (C). Während die oder der Coachee die jeweilige Position einnimmt, leitet die oder der Coach die Einfühlung durch Fragen an.

### Anleitung zur Einfühlung

#### *Start auf Position A*

Ich stehe hier als ich selbst in dieser für mich belastenden Konfliktsituation. Mir gegenüber steht meine Konfliktpartner:in. Welche Gefühle nehme ich wahr? Welche Gedanken habe ich? Aus welcher Erfahrung speisen sich diese Gedanken? Wo habe ich gelernt, so zu denken? Wie nehme ich mich körperlich wahr? Wie stehe ich? Wie atme ich? Wie ist meine Mimik? Nehme ich imaginären Blickkontakt auf? Welche Bedürfnisse habe ich in dieser Situation? Was sind meine Interessen? Wie nehme ich meine:n Konfliktpartner:in in dieser

2 Gabriela von Witzleben: *Bauch, Herz und Kopf – mehr Lösungskompetenz mit dem triadischen Prinzip*. Carl-Auer, Heidelberg 2022

# Wenn wir mit uns selbst nicht im Reinen sind, wie sollen wir mit unseren Mitmenschen Verbundenheit erleben?

imaginären Aktualisierung des Konfliktes wahr? Wie fühle ich mich von ihr/ihm wahrgenommen?

## *Wechsel auf Position B*

Ich schlüpfe bewusst in die Rolle meiner Konfliktpartei. Wie fühle ich mich als meine eigene Konfliktpartei in der imaginierten Aktualisierung des Konfliktes? Was sind meine Gedanken und Gefühle als meine eigene Konfliktpartei? Welche Bedürfnisse habe ich als meine Konfliktpartei? Welche Interessen? Wie schaue ich als meine Konfliktpartei auf mich selbst? In welcher Körperhaltung stehe ich? Wie nehme ich unseren Blickkontakt, unsere Positionierung zueinander wahr? Wie möchte ich als meine Konfliktpartei wahrgenommen werden?

## *Wechsel auf Position C*

Ich bin eine unbeteiligte Person, die zufällig in der Nähe ist. Wie nehme ich, die ich nicht in den Konflikt involviert bin, A und B wahr? Wie stehen sie zueinander? Wie schauen sie aufeinander? Welche Rückschlüsse kann ich aus ihrer Mimik und Körperhaltung ziehen? Was würde ihnen helfen, die Situation zu verlassen? Welchen Rat würde ich beiden geben? Was brauchen beide jetzt in diesem Augenblick? Was würde ihnen langfristig Entlastung bieten?

Diese Methode erfordert von Klient:innen ein hohes Maß an Differenzierungsvermögen. Alternativ können Coaches die Klient:innen auf den jeweiligen Positionen auch mit realem (beziehungsweise in der Rolle der unbeteiligten beobachtenden Person fik-

tivem) Namen ansprechen. Der triadische Ablauf lässt sich in einer weiteren Sitzung wiederholen. Manchmal ist die oder der Coachee nach dem ersten Durchgang zufrieden, kommt aber in die nächste Sitzung mit der Feststellung, dass der Konflikt wieder da sei. Die Klärung war vorübergehend möglich. Was Coachees einmal gelungen ist, kann auch weiterhin gelingen. Die Metaperspektive einzunehmen, kann als Kompetenz trainiert und stabilisiert werden.

Im Idealfall gelingt es den Klient:innen, am Ende der zirkulären Bewegung die Mitte, das eigentliche Thema, aus der Metaperspektive in den Blick zu nehmen und für sich eine Entscheidung zu treffen. Dann können sie ihr Konflikt-erleben loslassen, denn:

**Ein Konflikt kommt zu seinem Ende durch eine Entscheidung.** ■



© Uta Konopka

Dr. Birgitta Schuler  
ist Mediatorin, Trainerin,  
Coach und Supervisorin.  
Studium der Germanistik,  
Philosophie, kath.  
Theologie, langjährige

ehrenamtliche Mitarbeit bei der Telefonseelsorge.

<https://birgitta-schuler.de>