



ABSCHLUSSARBEIT

SYSTEMISCHES COACHING

Die Methode „Inneres Team“ von Friedemann Schulz von Thun

INES SCHERER

Inhalt

1. Zusammenfassung.....	2
2. Einleitung.....	3
2.1. Ziel der Methode.....	3
2.2. Herangehensweise.....	3
3. Individuelle Betrachtung und Aufstellung meines inneren Teams	3
4. Eine kleine Exkursion in die Welt der Fragen und mein AHA!-Moment	8
5. Schlusswort.....	8
6. Quellenangabe	9

1. Zusammenfassung

Mein Name ist Ines Scherer. Ich behaupte von mir selbst, dass ich ein seriöses Leben und ein unseriöses Leben führe. In meinem seriösen Leben bin ich Controllerin und arbeite für eine Firma, die sich mit klinischer Forschung auseinandersetzt. Berufsbegleitend absolviere ich momentan meine Ausbildung zum systemischen Coach.

In meinem unseriösen Leben veranstalte ich seit vielen Jahren Burlesque Shows und trete unter dem Künstlernamen **Miss Pink Champagne** als Burlesque Tänzerin auf.

Ich widme meine Facharbeit der Methode des „Inneren Teams“, von Friedemann Schulz von Thun.

Nachdem ich die Methode kurz vorstellen werde, zeige ich anhand persönlicher Beispiele aus meinem unseriösen Leben auf, wie ich mich schon seit vielen Jahren mit meinem inneren Team auseinandergesetzt habe, ohne mir dessen bewusst gewesen zu sein.

Ich beschreibe das Aufstellen meines eigenen Teams und die daraus resultierenden Veränderungen, die ich nach Bewusstmachung vorgenommen habe.

Weiterhin möchte ich mit dieser Abschlussarbeit die unglaubliche Flexibilität, die uns Coaches diese Methode bietet, verdeutlichen.

2. Einleitung

Die Methode „Inneres Team“ erschuf der Hamburger Psychologe Friedemann Schulz von Thun, in den Neunziger Jahren. Ausgehend von der Lehre der inneren Pluralität beschreibt Herr von Thun das Vorhandensein verschiedener Stimmen, im weiteren Verlauf innere Teammitglieder (pink markiert) genannt, die in jedem von uns Menschen zugegen sind. Diese inneren Teammitglieder stehen metaphorisch für die Bedürfnisse, Sehnsüchte und Wünsche des einzelnen Menschen. So verschieden unsere Bedürfnisse, Sehnsüchte und Wünsche auch sind, so unterschiedlich sind unsere inneren Teammitglieder. Sie agieren miteinander, gegeneinander, verbünden sich, schmieden Ränke und was der eine will, kann der andere manchmal gar nicht leiden.

2.1. Ziel der Methode

Ziel der Methode des „Inneren Teams“ ist es, den Belangen der einzelnen inneren Teammitgliedern Gehör zu verschaffen und Konflikte im Team zu beseitigen. Wenn uns dies gelingt, dann wird sich das auch in unserer Außenwirkung wieder spiegeln. Entscheidungen wirken kongruenter, unsere Kommunikation mit unserer Außenwelt klarer und authentischer.

2.2. Herangehensweise

Um Ruhe in das Team zu bringen benötigt es einen Teamchef. Herr von Thun nennt diese Position Oberhaupt. Das Oberhaupt sind wir selbst. Das Oberhaupt entscheidet, welche Stimme sich durchsetzen darf und welche Stimme sich in der jeweiligen Situation zurückhalten soll. Die Hauptsache ist man hört ALLEN zu und missachtet niemanden in der Runde. Denn wenn wir einzelnen Stimmen nicht genug, oder keine Beachtung schenken, dann kann dies unangenehme Folgen für unseren Alltag haben. Es führt zu Stress und Problemen und kann sogar körperlich und geistig krank machen. Ziel ist es also jede der inneren Stimmen willkommen zu heißen und zu Wort kommen zu lassen. Wie im wahren Leben, führt diese Art der wertschätzenden Kommunikation zu Harmonie im Team und weiterhin zu Teamentwicklung. Was das Ganze nicht unbedingt einfacher macht ist die Tatsache, dass die Teammitglieder keinem zeitlichen Faktor unterworfen sind. Es kann passieren, dass sie sich erst Jahre später mit ihrer Botschaft zurückmelden. Einer Botschaft, die gleichzeitig einen motivationalen, emotionalen und kognitiven Ansatz aufweist.

3. Individuelle Betrachtung und Aufstellung meines inneren Teams

Ausgehend von der Lehre der „inneren Pluralität“ beschert mir der Gedanke, in mir nicht allein zu sein, ein Gefühl grenzenloser Erleichterung. Ich bin der Typ Mensch, der Dinge gerne einordnet, definiert und interpretiert. Die Anwendung der Methode des „Inneren Teams“ und damit verbunden das Kennenlernen und Definieren meiner inneren Teammitglieder, war und ist für mich einer der spannendsten Prozesse während meiner Weiterbildung zum Coach. Zu begreifen, dass es ganz viele

Stimmen in mir gibt, die alle eine eigene Motivation haben, völlig gegensätzliche Dinge anstreben, ja sogar einen individuellen Charakter ihr Eigen nennen, ließ viele Dinge, die ich in der Vergangenheit getan habe, in einem ganz neuen Licht erscheinen. Als ich das erste Mal von der Methode des „Inneren Teams“ erfuhr, musste ich sofort an den Song „Jein“ von der Band „Fettes Brot“ denken. In einer Strophe geht es um eine Entscheidungsfindung, die dem Protagonisten sehr schwerfällt:

„Es erscheinen Engelchen und Teufelchen auf meiner Schulter, Engel links, Teufel rechts, lechz!“

Der Engel will etwas völlig anderes als der Teufel. Und der Protagonist? Der weiß nicht was er machen soll. Hin und hergerissen zwischen diesen beiden Stimmen versucht er die bestmögliche Entscheidung zu treffen. Er muss damit leben, dass eines seiner Teammitglieder nach dem Treffen der Entscheidung nicht wirklich begeistert sein wird.

Ich habe keinen „Engel“ oder „Teufel“ in mir, aber die Versinnbildlichung dessen, wie sehr man von seinen inneren Stimmen auf unterschiedlichste Weise beeinflusst wird, erscheint mir in diesem Kontext passend. Wenn man sich vergegenwärtigt, wie viele solcher Situationen uns tagtäglich begegnen, dann wird schnell klar, wie wichtig es ist, dass das Oberhaupt all diesen Stimmen zuhört, sie einsortiert und miteinander in Einklang bringt und so zu einer authentischen, vertretbaren Entscheidung und Handlung verhilft. Das Unterdrücken einer Stimme, die uns eventuell nicht so angenehm ist, führt nur zu weiteren Konflikten im Team. Weil mundtot können wir sie nicht machen. Es gilt also diese Konflikte wahrzunehmen und zu lösen.

Ich habe mich schon oft dabei ertappt Selbstgespräche zu führen. Dabei handelt es sich um Aufrufe wie: „Jetzt nimm dich aber mal zusammen!“ oder „Nein, das kaufst Du jetzt nicht!“, „Schluss damit!“ oder ein freudiges „YES!“. Die Reaktion auf meine inneren Stimmen kommt nicht immer in Form von Worten zum Tragen. Manchmal zielt einfach ein breites Grinsen mein Gesicht oder ich schüttele den Kopf über eines meiner Teammitglieder.

Wenn mir dies schon mal im Supermarkt passiert, dann schauen die Menschen interessiert und fragen sich wohl, warum ich plötzlich so breit grinse oder mit wem ich da wohl rede. Ich erkläre Ihnen nicht, was mir heute bewusst ist, nämlich, dass ich gerade mit einem Mitglied aus meinem inneren Team gesprochen oder eines meiner Teammitglieder mit einer Geste belegt habe. Würde ich es tun, wären sie sicher so fasziniert wie ich von dieser Methode und ich müsste Stunden im Supermarkt verbringen, um Ihnen näher zu bringen, warum ich diese Methode überhaupt kenne. Ich stehe also im Supermarkt und lausche dem Stimmengewirr in meinem Kopf. Zuerst meldet sich die stets bemühte **Selbstvermarkterin** in mir und schreit „Wie doof bist Du denn bitte, nicht in Betracht zu ziehen, dass Du Dich auch im Supermarkt vermarkten kannst. Hier laufen doch jede Menge Menschen rum, die vielleicht ein Coaching brauchen, schnapp sie Dir!“. Die **Seriöse** brüllt zurück: „Jetzt mach aber mal bitte einen Punkt. Wie sieht das denn aus, wenn Du Dich im Supermarkt vermarktest?“. Und schon drängelt die **Grenzenlose** nach vorne und erinnert nochmal daran, dass Grenzen da sind, um gesprengt zu werden.

Die drei Grazien gehören definitiv zur G7 meiner Teammitglieder. Die **Grenzenlose** ist die lauteste von allen. Wenn ich ihr so zuhöre, scheint sie sich für die Stabschefin zu halten. Gnadenlos direkt, alles in Frage stellend, was die Gesellschaft als unangebracht empfindet, und immer mit dem Kopf durch die Wand, auch wenn sie danach mit einer Gehirnerschütterung und blutender Nase im Krankenhaus liegt. Sie weiß ja, der **Phönix** wird es schon richten. Der rettet immer alle und lässt sie aus der Asche wieder aufstehen. Auf ihn ist 1000 % Verlass. Der **Phönix** gehört auch zur G7. Er schwebt ruhig über allen anderen. Er ist eher zurückhaltender Natur und äußert sich nur, wenn es alle anderen mal wieder völlig übertreiben. Gerade die **Grenzenlose** muss manchmal in ihre Schranken gewiesen werden. Wenn es soweit ist, dann krächzt der Phönix einmal laut, schlägt mit den Flügeln und die **Grenzenlose**

kapiert, dass auch sie Grenzen hat und eigentlich nur existiert, weil es den **Phönix** gibt. Ich bin sehr gespannt, wann der **Phönix** seinen ersten Burn-Out bekommt. Bis jetzt hat ihn nichts kleinbekommen. Als ich den **Phönix** nach einem für mich sehr schlimmen Jahr auf einem meiner Partyflyer verewigt habe, war mir nicht bewusst, dass er nun auch seinen Platz in dieser Arbeit finden wird.

Hier der **Phönix**-Flyer aus dem Jahr 2017:



Bei längerer Beschäftigung mit der Methode des „Inneren Teams“ wurde mir klar, dass ich in all den Jahren jedes Mal eines meiner inneren Teammitglieder auf einem Flyer verewigt habe. Ich möchte Euch gerne noch ein paar vorstellen. Hier haben wir beispielsweise die **Helfende**:

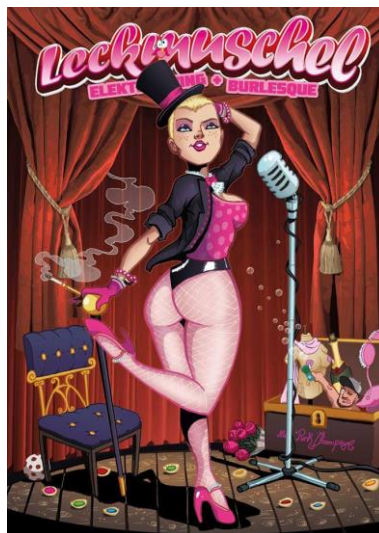


Sie sieht sofort, wo Not am Mann ist. Sie ist sehr bestrebt ihrem Umfeld Gutes zu tun und Hilfe zu leisten, wo sie nur kann.

Das **Cowgirl** ist die, die gerne allein ist. Die sich auf ihrem Gaul durch die Welt treiben lässt und sich an jedem neuen Eindruck erfreut. So ein bisschen wie Lucky Luck, der einsame Cowboy, nur in pinken Chaps. Sie trifft mal hier jemanden und mal dort, aber im Endeffekt genügt sie sich völlig selbst.



Definitiv zu den G7 gehört das **Showgirl**, mit einem extremen Drang im Mittelpunkt zu stehen, am liebsten auf einer Bühne mit ganz vielen Menschen davor. Das **Showgirl** trägt den Namen „Miss Pink Champagne“. Hierbei handelt es sich um meinen Künstlernamen, den ich nutze, wenn ich als Burlesque-Tänzerin agiere und mich durch die Welt des Glambours tanze.

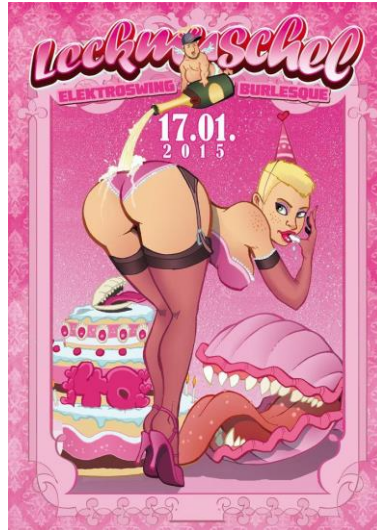


Das **Showgirl** ist die beste Freundin der **Diva**:

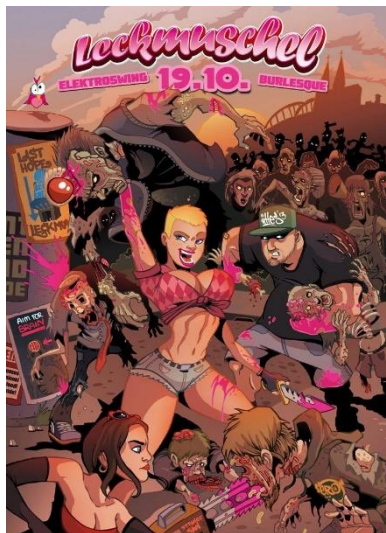


Interessanterweise bekleidet man in der Kunst der Burlesque eine oder mehrere klassische Persönlichkeiten, die mit dem eigenen Charakter vereinbar ist. Sie teilen sich auf in die **Diva**, den **Vamp** und die **Virgin**.

Wie man sehr klar an meinem nächsten Flyer erkennen kann bin ich keine **Virgin**. Eher eine exhibitionistische, freiheitsliebende **Hedonistin**, deren moralische Vorstellung in keinsten Weise konform gehen mit den vorherrschenden Moralvorstellungen unserer Gesellschaft. Sie ist eng befreundet mit der **Grenzenlosen** und hat schon eine Anzeige wegen Erregung öffentlichen Ärgernisses erhalten, weil sie (zu) leicht bekleidet über die Domplatte hier in Köln spaziert ist -und sie flüstert mir gerade mit einem anzüglichen Grinsen ins Ohr, dass es das absolut wert war.



Ein weiteres, sich prächtig verstehendes Paar sind die **Wütende** und die **Amazone**. Auf die **Wütende** bin ich meistens völlig unvorbereitet. Sie ist die Stimme, die ich als sehr unangenehm empfinde. Sie hat ihre Daseinsberechtigung aber nicht in dieser unkontrollierbaren, alles überschattenden Wut.



Wenn sie zu Tage tritt, dann ruft sie die **Amazone** direkt mit auf den Plan. Die **Amazone** ist die ausführende Kraft der **Wütenden**. Sie vernichtet was sich ihr in den Weg stellt, zur Not mit Waffengewalt.



Es ist ihnen völlig egal, ob sie sich selbst dabei schaden. Die beiden sehen im wahrsten Sinne des Wortes rot und agieren ohne Sinn und Verstand, stacheln sich gegenseitig an und lassen verbrannte Erde zurück. In meiner Schulzeit waren die Beiden der Auslöser für Prügeleien und in meinem Erwachsenenleben haben sie ebenfalls für die eine oder andere Unannehmlichkeit gesorgt und ganz sicher dafür, dass Menschen Angst vor mir hatten. Da ich so etwas absolut nicht will, stehen diesen beiden verrückten Vollweibern seit geraumer Zeit der **Phönix** und die **Seriöse** tatkräftig zur Seite. Außerdem hat sich zu deren Unterstützung die **Besänftigende** im Laufe der letzten Jahre gut in das Team etabliert. Drei gegen zwei klingt für mich besser als zwei gegen zwei.

4. Eine kleine Exkursion in die Welt der Fragen und mein AHA!-Moment

An dieser Stelle möchte ich noch eine kleine Exkursion in die Welt der Fragen unternehmen und erläutern, wie wichtig es ist, im Rahmen eines Coachingprozesses die richtigen Fragen gestellt zu bekommen. Ich erzählte vor kurzem einer Freundin von meinem inneren Team und ganz explizit von der **Wütenden**. Mein Leben lang schon habe ich mich gefragt, woher die Wut kommt, die ich in mir trage. Meine Freundin schaute mich an und fragte nur: „Weißt du denn, auf wen du so wütend bist?“ Dieser Moment war ein Aha!-Moment für mich. Ein Aha!-Moment ist das plötzliche und unerwartete Erkennen einer Lösung oder eines Zusammenhangs, der ein Prozess der Veränderung möglich werden lässt. Sofort hatte ich das Bild einer Person in meinem Kopf und die Erkenntnis, die mich überkam, war so überwältigend, dass ich ein paar Minuten recht still war. Eine einzige Frage kann eine komplette Welt verändern (Danke Freundin an dieser Stelle!). Exkursion Ende. Zurück zu meinem inneren Team.

5. Schlusswort

Sie alle sind ich und ich bin alle sie. Und wir zusammen agieren mit und gegen den Rest der Welt. Mein inneres Team ist mein persönlicher Schatz. Sie sind mein ein und alles und auch wenn sie mich manchmal tierisch nerven, liebe ich sie alle sehr. Wie oft wurde mir die Frage in meinem Leben gestellt: “Sag mal, wie viele bist DU denn bitte?”. Bis Juni letzten Jahres, bevor ich die beste Entscheidung meines Lebens umsetzte und meine Weiterbildung zum systemischen Coach begann,

lautete meine Antwort: "Viele!" Heute, nach acht Monaten Weiterbildung, kann ich eine deutlich präzisere Antwort geben: „Ich bestehe aus +- 18 Persönlichkeiten.“ Mein inneres Team ist ein wilder, facettenreicher Haufen, der dauernd durcheinander quatscht, sich manchmal sogar prügelt und im nächsten Moment gemeinsam kuschelnd auf einer friedvollen Oase der Einigkeit rumchillt. Sie lachen und (er-)freuen sich mit- und aneinander. Sie helfen und bekämpfen sich gegenseitig. Der oder die Eine ist so laut, dass man sie oder ihn schon von weitem hört. Der oder die Nächste sitzt betrübt und leise flüsternd in der Ecke. Eine oder ein anderer kugelt sich fröhlich durch die Gegend und zeigt allen anderen den Mittelfinger. Einige sind weiblich, andere sind männlich und anderen ist ihr Geschlecht oder ihr Erscheinungsbild völlig egal. Sie können sich sogar verwandeln. Die **Depressive** habe ich vor ein paar Wochen umgebracht. Und dafür komme ich noch nicht mal in den Knast. In meinen Augen spiegelt diese Möglichkeiten im Umgang mit meinem inneren Team wahre Freiheit wider.

Ich bin der Boss, das Oberhaupt. Es ist nicht einfach diese Rasselbande zu zähmen und für Einigkeit zu sorgen. Meistens kann ich es nicht allen recht machen. Manche sind so stur, da frage ich mich echt von wem sie das wohl haben. 😊

Dies war mein Schlusswort.

Ich bedanke mich für eure Aufmerksamkeit und hoffe ich konnte euch mit dieser Facharbeit die Methode des „Inneren Teams“ auf meine individuelle Weise näherbringen und euch dazu ermutigen, dieser agilen Methode eure Aufmerksamkeit zu schenken.

6. Quellenangabe

- Friedemann Schulz von Thun, Miteinanderreden: 3
- Margit Stockdreher, Der Aha! -Moment