

Das Innere Team im systematischen Coaching

Abschlussarbeit von Zoe Brammer

Systemische Coaching Ausbildung 2023/2024

Inhaltsverzeichnis

1. Summary	1
2. Einleitung: Das „Innere Team“	1
3. Einsatz im Coaching	3
4. Exemplarischer Prozess.	6
5. Fazit	11
6. Literaturverzeichnis	13

1. Summary

Das Modell des Inneren Teams, entwickelt von Friedemann Schulz von Thun, beschreibt die menschliche Persönlichkeit als ein Team innerer Anteile, die von einem Leiter koordiniert werden. Es ist ein Strukturprinzip und kann in komplexen Situationen helfen, Lösungen zu finden und eine klare, authentische Kommunikation von innen nach außen zu fördern. Es betrachtet die verschiedenen inneren Stimmen, die miteinander interagieren und oft unterschiedliche Meinungen Positionen vertreten. Diese innere Pluralität kann zwar zu Konflikten führen, kann jedoch positive Synergieeffekte erzeugen, wenn die inneren Anteile harmonisch zusammenarbeiten. Das Konzept des Inneren Teams personalisiert innere Anteile als "Botschafter" und visualisiert diese als personale Einheiten in der Brust. Dies ermöglicht eine Disidentifikation und hilft, innere Konflikte und Ambivalenzen von außen zu betrachten.

Im systemischen Coaching wird das Modell genutzt, um den Coachee bei deinem selbstbestimmten Anliegen zu unterstützen. Es ermöglicht die Ordnung und Visualisierung der inneren Gedanken, Glaubenssätze und Gefühle, um ein klares Bild zu schaffen. Somit hilft das Modell nicht nur bei Entscheidungsfindungen, sondern auch bei der Reflexion von Verhalten und Rollen.

Ziel der Intervention des Inneren Teams ist, das Unbewusste bewusst zu machen und die Persönlichkeit durch den Ausgleich von Ambivalenzen zu stärken. Es kann in verschiedenen Lebensbereichen angewendet werden und positiv zur Selbstbestimmung beitragen. Diese Arbeit stellt keine wissenschaftliche Arbeit dar und erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Wie bei vielen Coaching-Instrumenten, beziehungsweise -Prozessen, sind Variationen in den Fragestellungen und Einsatzmöglichkeiten möglich.

2. Einleitung: Das „Innere Team“

Das Innere Team, entwickelt von dem Hamburger Psychologen Friedemann Schulz von Thun, ist ein Persönlichkeitsmodell. Es beschreibt die Vielfalt des menschlichen Innenlebens durch die Metapher eines Teams, das von einem Leiter koordiniert wird. Es trägt dazu bei, in komplexen Situationen Lösungen zu finden und dadurch

die Grundlage für eine klare und authentische Kommunikation nach außen zu schaffen. Ferner dient das Modell dazu, die "Innenseite" der Kommunikation genauer zu untersuchen. Es schenkt nicht nur einer einzelnen inneren Stimme Beachtung, die sich zu einer bestimmten Situation oder einem Thema äußert. Vielmehr deckt es die verschiedenen inneren Anteile auf, die miteinander interagieren. Diese sind selten einer Meinung und dessen Konstellation beeinflusst unsere Kommunikation und unser Verhalten. Ein Miteinander und Gegeneinander findet daher nicht nur zwischen Menschen statt, sondern auch innerhalb eines Menschen. Obwohl ein innerer Konflikt störend und belastend sein kann und sogar zu Verhaltenslähmung führen kann, ist dies kein Zeichen einer seelischen Störung, sondern ein normaler menschlicher Zustand. Diese „innere Pluralität“ ist letztlich positiv, da sie individuelle Flexibilität, Selbstverständnis und kreative Lösungsfindung fördern kann. Wenn ein innerer Konflikt in ein harmonisches Inneres Team umgewandelt wird, entstehen Synergieeffekte. Diese kommen daher, dass die vereinten Kräfte mehr Weisheit besitzen als eine einzelne Stimme allein.¹

In der Kommunikation haben wir es also nicht nur mit dem äußeren Team zu tun, dem wir angehören oder das wir leiten, sondern auch mit unserem Inneren Team. Nur wenn alle inneren Anteile zusammenarbeiten und vereint sind, können wir nach außen hin klar, authentisch und situationsgerecht reagieren. Die Herausforderung besteht darin, die passenden inneren Stimmen für ein gegebenes Problem zu identifizieren, ihnen Gehör zu verschaffen und sie in einer „inneren Konferenz“ zur Zusammenarbeit zu bewegen. Wichtig ist, dass es nicht darum geht, einen Anteil zu verdrängen, sondern allen Anteilen Beachtung und Würdigung entgegenzubringen.

2

3. Einsatz im Coaching

Friedemann Schulz von Thun hat 1998 mit dem „Inneren Team“ ein Konzept entworfen, das sich besonders gut im systemischen Coaching anwenden lässt. Im vorliegenden Abschnitt wird dargestellt, wie das Modell darüber hinaus zur gezielten Selbstreflexion und -erkenntnis des Coachees genutzt werden kann. Es fördert die

¹ <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-innere-team>, 20.05.2024.

² Skript in Konstellation

Erhöhung des Prozessbewusstseins und trägt somit zur Sicherstellung der Qualität des Coaching Prozesses bei. Das Anliegen des Coachees wird somit durch die Aufdeckung der beteiligten inneren Anteile, deren Wechselwirkung und vor allem der verursachten Dynamik angegangen. Im Coaching Prozess können somit alle widerstreitenden Gedanken, Glaubenssätze, Gefühle und Impulse des Coachees geordnet und visualisiert werden. Im Verlauf des Prozesses wandelt sich das anfängliche Durcheinander des Klienten in ein klares Bild. Eine Lösungsfindung oder Antwort wird vom Coach erst dann angeleitet, wenn alle Teammitglieder beisammen sind und angehört worden sind.

Ablauf

Zielformulierung und Auftragsklärung:

Zuerst schildert der Coachees sein/ihr Problem und formuliert seine/ihre Frage für die Sitzung. Anders als bei weiteren Coaching Methoden, muss die Zielformulierung hier nicht zwangsläufig eine Fragestellung sein. Das Ziel darf auch sein, durch das Innere Team mehr Klarheit und Struktur der eigenen Gedanken und Gefühle in Bezug auf ein bestimmtes Thema zu erlangen. Dabei ist es wichtig, das Problem so präzise wie möglich zu definieren und sich jeweils auf einen einzelnen Sachverhalt zu konzentrieren. Je nach Fragestellung können unterschiedliche Teammitglieder zur Sitzung auftreten. Wichtig in diesem Schritt ist ebenfalls, den äußeren Kontext zu erfassen. Dafür bietet es sich an, das Coaching-Haus anzuwenden. Der äußere Kontext könnte wichtige Informationen oder einen Einfluss für die Bearbeitung des Themas haben. Systemische Fragen für diese Erfassung sind beispielsweise:

- Welche Schritte hast du bis dato unternommen?
- In welchem Kontext tritt das Thema auf?
- Sind andere Personen beteiligt? Wenn ja, welche und was haben sie für einen Einfluss?
- Seit wann tritt das Thema auf?

Zusätzlich bietet es sich an, in Bezug auf das festgelegte Ziel eine Skalenfrage einzubauen. Beispielsweise:

- Auf einer Skala von 0-10, auf der die 10 für die absolute Erreichung des Zielzustandes steht, wo ordnest du dich ein?
- Wo auf dieser Skala liegt dein Zielwert für die heutige Sitzung?
- Wo auf dieser Skala befindet sich dein Zielwert für die gesamte Zusammenarbeit?

Intervention:

Das Modell des Inneren Teams hilft dem/der Klienten/in, sich seiner/ihrer inneren Anteile bewusst zu werden und innere Widersprüche zu erkennen und zu regulieren. Der Coachee kann somit verstehen und fühlen, dass er/sie das Oberhaupt seines/ihrer inneren Teams ist und mit jedem Anteil kommunizieren und verhandeln kann. Die Idee der Intervention wird kurz erläutert und der Ablauf grob skizziert. Anschließend wird das innere Team zu dieser Frage sprechen gelassen. Das Modell ist phänomenologisch, indem es die inneren Wortmelder so aufnimmt, wie sie erscheinen (ohne sie in den Kontext einer Theorie von der Persönlichkeit des Menschen zu stellen). Genauso verhält es sich auch mit dem Aussehen der inneren Anteile und der Namensgebung. Das Modell konzentriert sich also auf die unmittelbare Wahrnehmung und Beschreibung der inneren Vorgänge. Ein weiteres wesentliches Merkmal ist die Visualisierung, die bei Schulz von Thun so gestaltet ist, dass die inneren „Stimmen“ als personifizierte Einheiten „in die Brust“ gezeichnet werden. Die Visualisierung erfolgt idealerweise auf dem Flipchart, sodass einzelne Teammitglieder benannt, skizziert und angeordnet werden können. Dies findet in einem Brustraum statt, der vorher vom Coach aufgezeichnet worden ist.³

Diese Vorgehensweise ermöglicht die in dieser Methode so wichtige Disidentifikation und Externalisierung. Das bedeutet, aus dem aufwühlenden inneren Geschehen herausgetreten werden kann, um es von außen betrachten zu können. Dabei handelt es sich um die inneren Anteile oder Botschafter, die zu einem bestimmten

³ <https://greator.com/inneres-team/>, 22.05.2024.

Thema auftreten. Diese stellen keineswegs ein „ideales Team“ dar, sondern eher ein komplexes Zusammenkommen von verschiedenen inneren Positionen und Ambivalenzen, die miteinander konkurrieren.

Beispielfragen für die Identifikation der inneren Anteile:

- Welche Anteile spielen alle eine Rolle für die Fragestellung?
- Wie Anteil x aus?
- Ist der Anteil menschlich, ein Symbol, eine Farbe etc.?
- Ist der Anteil weiblich oder männlich?
- Was sagt dieser Anteil? Was hat der Anteil für eine Botschaft oder positive Absicht?
- Wie würdest du den Anteil nennen?
- Was wünscht sich dieser Anteil in dir?
- Was würde der Anteil brauchen, um mehr in das Team integriert zu sein?
- Fühlt sich der Anteil gesehen?
- Welcher andere Anteil könnte zu diesem Anteil sprechen?
- Welche Beziehung hat Anteil x zu Anteil xy?
- Welchen Anteil würdest du als Oberhaupt mehr in den Vordergrund rücken?
- Welchem Anteil würdest du als Oberhaupt mehr/weniger Gehör schenken?
- Welche Anteile sind leiser/lauter?
- Mal angenommen, ich könnte den Anteil fragen, wofür er sich besonders engagiert was würde er mir sagen?
- Gibt es Mitglieder, die sich untereinander verbünden?

Ziel der Visualisierung ist ferner, dass der Coachee die Steuerungsfähigkeit erkennt und somit seinen/ihren Einfluss auf einzelne „Teampayer“. Angelehnt an den Konstruktivismus hat der Coachee außerdem die Möglichkeit, die positive Absicht von „unerwünschten“ Anteilen zu erkennen und diese nicht mehr wegzuwünschen. Nachdem die positiven Absichten der Anteile vom Coachee herausgestellt worden sind, wird er/sie angeleitet, eine Meta-Ebene einzunehmen. Die bewusste Externalisierung soll dem Coachee dabei helfen, sich nicht mehr vom Problem beherrschen zu lassen, sondern neue Perspektive zu gewinnen. Durch die Aktivierung des inneren Teams wird Zugang zum Unterbewusstsein geschaffen.⁴

Nachdem die positiven Absichten der inneren Anteile erkannt wurden, lässt der Coach den Klienten eine Meta-Ebene einnehmen. Aus dieser distanzierten Perspektive soll der Klient folgende beispielhafte Fragen beantworten:

Wie bereits am Anfang erwähnt, könnte das Ziel sein, eine Lösung zu finden, indem einzelne Teammitglieder neu angeordnet werden. Es wird jedoch nicht möglich sein, alle Teammitglieder gleichermaßen zufriedenzustellen. Ähnlich wie bei einer realen Teambesprechung wird es auch im inneren Dialog Aspekte geben, die vom Oberhaupt mehr in den Vordergrund oder Hintergrund gerückt werden.

Das Ziel des Coachings kann jedoch auch sein, eine neue Perspektive auf innere Prozesse zu erlangen und diese zu strukturieren.

Erstresonanz:

Zum Abschluss der Sitzung folgt eine Erstresonanz. Erste Gedanken, Gefühle und Erkenntnisse zu der Anwendung des Modells können reflektiert und geteilt werden. In diesem Schritt wird der Coachee außerdem gefragt, wo er/sie sich auf der Skala nach Anwendung des Inneren Teams platzieren würde und ob er noch etwas braucht.

4. Exemplarischer Prozess

⁴ <https://www.in-konstellation.de/glossar/abschlussarbeiten/das-modell-des-inneren-teams/>
18.05.2024.

Im vorliegenden Abschnitt soll die Anwendung des Inneren Teams anhand eines Coachings demonstriert werden.

Auftragsklärung

Lena schildert zum Beginn der Sitzung ihre Gesamtsituation und den äußeren Kontext, der für ihr Thema relevant ist. Ihr Anliegen handelt um die Beziehung zu ihrem Mann, welche sie immer wieder in Frage stellt. Sie erklärt, dass sie von ihrem eigenen Gefühlschaos und Gedankenkarussell überfordert ist und durch das Coaching mehr Klarheit erlangen möchte.

Zielformulierung

„Ich weiß, ob es sich lohnt, mit meinem Partner zusammenzubleiben.“ Die Klientin möchte durch herausfinden, welche Anteile oder Stimmen in ihr zu diesem Thema sprechen und sich bewusst darüber werden, welche die beste Entscheidung für sie ist. Zum Beginn der Sitzung hat sie lediglich ein Gefühlschaos zwischen den Polen „Beziehung ja/nein“ wahrgenommen. Sie ist nicht in der Lage, selbständig weitere Stimmen aufzudecken und ambivalente Strukturen zu ordnen. Die Methode des Inneren Teams soll sie unterstützen, ihr Inneres Team in Bezug auf dieses Themas für sich zu nutzen, sodass es sie bei der Entscheidungsfindung unterstützt und nicht lähmt.

Intervention: Das Innere Team

Ich erkläre ihr kurz die Methode des Inneren Teams und frage nach ihrer Bereitschaft, diese mit mir anzuwenden. Nach ihrer Zustimmung sage ich ihr, dass wir zunächst sie als Person aufmalen und in ihrer Brust ausreichend Platz haben, um alle Teammitglieder zu hören und aufzunehmen. Darüber hinaus sage ich ihr, dass sie als Kopf das Oberhaupt des Teams ist. Ich erkläre ihr, dass Teamleiter die Führungsrolle übernehmen kann und nach innen organisiert. Kommt es – metaphorisch – zur Teamsitzung, kann sie also selbst die Rolle des Moderators einnehmen.

Als Coach leite ich sie in der Sammlung aller Anteile, die für das oben genannte Ziel relevant sind, mit systemischen Fragetechniken an. Ich frage Sie, welche Teammitglieder für das vorliegende Thema relevant sind. Außerdem erkläre ich ihr,

dass jeder Anteil einzeln auf die Bühne kommt und angehört wird. Der erste Anteil, der von der Klientin intuitiv direkt benannt wird ist „Bindung“. Ich frage die Klientin „Wo befindet sich die Bindung?“. Die Klientin antwortet, dass sich dieser Anteil zentral in der Mitte befindet. Weiterhin frage ich sie, ob die Bindung ein Mensch, ein Symbol, eine Farbe o.ä. ist. Die Klientin antwortet sehr zügig und intuitiv, dass die Bindung ein Herz ist. Ich frage sie „Welche Botschaft bringt die Bindung mit?“. Meine Klientin antwortet „Ich will mit ihm zusammen sein.“ Nachdem ich alle notwendigen Informationen über einen Anteil erfahren habe und diesen vollständig verstanden habe, frage ich sie, ob ich oder sie diesen Anteil in die Brust skizzieren soll. Sie überlässt diese Aufgabe mir und ich gebe ihr den Raum, mich bei der Beschriftung anzuleiten sodass das innere Team ihrer und nicht meiner Wahrnehmung entspricht.

Weiter geht es mit den nächsten Anteilen. Während der gesamten Sitzung pace ich meine Klientin und spiegle die Emotionen, die ich anhand ihrer Mimik und Gestik wahrnehme. Der nächste Anteil wird von der Klientin „Standard“ genannt und hat trägt die Botschaft „Ich habe mehr verdient“. Dieser befindet sich oben rechts in der Schulter und wird durch ein Kreuz visualisiert. Darunter befindet sich ein weiterer Anteil namens „Realist“, ebenfalls durch ein Kreuz symbolisiert mit der Aufschrift „Er versteht mich nicht“. Ich stelle weitere Fragen wie „Haben die Anteile ein Geschlecht?“, „Was will diese Stimme in dir?“, „Was wünscht sich diese Stimme in dir?“. Es stellt sich heraus, dass der „Realist“ und der „Standard“ beide männlich sind. Der Realist hat die positive Absicht, die Lebenszeit meiner Klientin zu schützen, indem er die Hoffnung in die Beziehung aufgibt. Der „Standard“ hat die positive Absicht, den Selbstwert meiner Klientin zu erhalten. Bevor wir diese beiden Anteile genauer untersucht haben, hat meine Klientin sehr bedrückt geschaut und ihre Schultern sind nach vorne gesunken. Nachdem sie die positive Absicht der beiden Anteile erkannt und gewürdigt hat, stand sie plötzlich aufrechter, hat leicht gelächelt und ich konnte eine positivere Stimmung in ihr wahrnehmen.

Der nächste Anteil, der aufkommt ist das „Mitgefühl“, welches von einer Wolke symbolisiert wird. Dieser Anteil trägt die Botschaft „Ich weiß, er kann es nicht besser“. Meine Klientin schaut mitleidend und ich sehe ihr das Mitgefühl ihrem Partner gegenüber an. Ich frage Sie, was dieser Anteil für eine positive Absicht haben könn-

te. Sie sagt, dass dieser Anteil sie zu mehr Nachsicht mit ihrem Mann motivieren möchte. Bereits nach den genannten Anteilen werden die inneren Ambivalenzen und Stimmen sehr deutlich und ich habe als Coach bereits ein klareres Bild über das anfänglich von ihr beschriebene „Gefühlschaos“. Oben links unter der Schulter befindet sich der „Optimist“. Dieser wird durch ein simples Strichmännchen symbolisiert und ist ebenfalls männlich. Er hat die positive Botschaft „In ein paar Jahren wird es sich gelohnt haben“. Auf meine Frage, was dieser Anteil bezwecken möchte, antwortet die Klientin mir: „Dieser Anteil möchte, dass ich der Beziehung mehr Raum und Zeit schenke.“ Bei ihrer Schilderung nehme ich einen erleichterten Gesichtsausdruck wahr. Rechts daneben meldet sich der weibliche Anteil „Grenze“ zu Wort und vermittelt die Botschaft „Du musst diese Grenze knallhart durchziehen“. Ich frage meine Klientin, was sich dieser Anteil wünscht. Sie antwortet mir „Die Grenze wünscht sich Selbsterhaltung“. Als nächstes taucht ein sehr großer Anteil auf, der den gesamten Teil unten rechts in der Brust ausfüllt. Dieser Anteil wird von meiner Klientin „Angst“, ist weiblich und trägt die warnende Botschaft „Wenn du dich trennst, bist du im freien Fall“. Laut meiner Klientin soll dieser Anteil sie vor der Ungewissheit nach einer Trennung beschützen und sie davon abhalten. Nun meldet sich ein weiterer Anteil zu Wort, ebenfalls weiblich und durch eine breite Mauer schirmt sie alle anderen Teamplayer und die Angst voneinander ab. Durch die Visualisierung erkennen die Klientin und ich, dass die Angst ein vom Team getrennter Anteil ist und von der Lähmung wird die Verbindung und Kommunikation zu anderen Teammitgliedern unterbunden. Meine Klientin zeigt sich verblüfft und positiv über diese Selbsterkenntnis ihres Innenlebens, die bereits bei der Sammlung der Anteile stattfindet. Sie teilt mir mit, dass sich das von ihr beschriebene „Wirrwarr“ nun wie ein überschaubares Geflecht von unterschiedlichen Positionen anfühlt.

Die „Lähmung“ wird von zwei Anteilen umrahmt, die lediglich aus ihrem Namen und keinem Symbol bestehen. Die „Verwirrung“ trägt die Frage „Was soll ich tun?“ und sehnt sich nach Klarheit. Die „Verzweiflung“ enthält ebenfalls eine Frage und zwar „Wie soll ich noch klarer kommunizieren?“. Bei beiden Anteilen verschlechtert sich der Gesichtsausdruck meiner Klientin. Ich frage meine Klientin wie sie sich fühlt, wenn sie eine der beiden Anteile auf die Bühne kommen lässt und sie sagt, dass diese Anteile sehr unwohle Gefühle in ihr auslösen. Ich sage ihr, dass sie als Team-

leiter am Ende der Sammlung aller Teammitglieder entscheiden darf, welchen sie mehr oder weniger Gehör schenkt. Auf diese Information reagiert meine Klientin besänftigt und neugierig zugleich. Der letzte Anteil, der sich zu Wort meldet wird von meiner Klientin „Resignation“ genannt und trägt die Botschaft „Steck einfach ein, du bist klüger.“ Ich frage sie, welche positive Absicht dahinter stecken könnte. Sie antwortet mir, dass die Absicht der „Resignation“ ist, ihre Energie und Nerven zu schützen.

Nachdem die einzelnen inneren Stimmen im Brustraum gesammelt, aufgestellt und namentlich benannt worden sind, folgt nun das bewusste Dissoziieren. Die Klientin wird angeleitet, die Teammitglieder aus einer Metaebene zu betrachten und über das Zuschreiben von positiven Absichten hinaus die Struktur der Teammitglieder zu erkennen. Beispielsweise welcher Anteil besonders dominant ist, welcher möglicherweise kooperiert oder gegeneinander agiert. Die Sprechrichtungen der Anteile werden markiert und in die bildliche Darstellung integriert. Dadurch erhält die Klientin die Möglichkeit, Lösungsideen zu entwickeln, wie das Team zukünftig besser zusammenarbeiten könnte. Ferner ist sie nun in der Lage, neue Perspektiven auf ihr Thema zu entwickeln.

Ich erkläre Lena, dass der Teamleiter, also Sie selbst (der Kopf), nachdem er nun alle Teammitglieder versammelt und angehört hat, bewusst entscheiden darf, wie er sein Team am effektivsten managen kann. Ich bitte Lena, noch einmal konkret in die Zielformulierung „Ich weiß, ob es sich lohnt, mit meinem Partner zusammenzubleiben“ hineinzuspüren. Dann frage ich sie „Welchen der Teamplayer möchte der Teamleitung in der Teambesprechung am meisten Gehör schenken und welchen weniger?“. Lena antwortet intuitiv und zügig: „Mein Teamleiter sagt: Ich möchte mit ihm zusammenbleiben.“ Ich stelle eine weitere Frage, um sicherzustellen, dass ich meine Klientin richtig verstanden habe: „Verstehe ich richtig, dass der Teamleiter ganz bewusst und bestimmt weiß, was er will und sich daher für die Beziehung entscheidet?“. Lena antwortet mir mit einem klaren „ja“.

Dass der Kopf des Teams eine so deutliche und intuitive Botschaft enthält, ist nicht in jedem Coaching üblich. Da jeder Klient sein eigenes Individuum mit eigenen Erfahrungen, Glaubenssätzen und Werten ist, sollten auch seine eigenen Antworten

vom Coach gewürdigt werden. So unterscheiden sich auch Innere Teams, Konstellationen und Strukturen von Klient zu Klient so wie diese auch innerhalb des Klienten themenspezifisch variieren können. Ich erkenne die eindeutige Antwort meiner Klientin an und möchte ihr zusätzlich die Daseinsberechtigung und Wichtigkeit der Integration aller Teammitglieder zu verdeutlichen: „Es ist toll, dass dein Teamführer genau weiß, was er will. Da auch die „kritischen“ Stimmen in dir eine Daseinsberechtigung haben, werden diese weiterhin existieren. Meinst du, dass der Teamführer auch diese Stimme integrieren kann?“. Lena antwortet mir: „Ja, aber nur, wenn sie leise sind.“ Ich stelle weitere systematische Fragen, damit meine Klientin weiß, wie sie ihre Teammitglieder bestmöglich managen kann, falls dieses Thema in Zukunft noch einmal aufkommt. „Was brauchen deine Anteile wie „die Angst“, „die Verzweiflung“ und „die Verwirrung“, damit sie leise sein können und sich trotzdem integriert fühlen?“. Lena antwortet mir: „Die Anteile brauchen vom Teamleiter die Rückversicherung, dass ihre Meinungen und Sorgen gehört worden sind. Dass der Teamleiter dennoch die Meinung anderer Teammitglieder für seine Entscheidung priorisiert.“ Lena schildert mir weiterhin, dass sie erkannt hat, dass ihre inneren Ambivalenzen in Ordnung sind und dass sie nicht dagegen arbeiten muss. Sie hat verstanden, dass sie als Kopf immer die Entscheidung hat, welche Anteile sie mehr in den Vordergrund rücken möchte und welche nicht.

Ich frage Sie, ob es noch einen Anteil in ihr gibt, der mit der Entscheidung des Teamleiters nicht einverstanden ist oder sich meldet. Sie antwortet: „Ja, die Angst beschwert sich und wünscht sich, dass sie besänftigt wird.“ Ich frage Sie: „Was genau braucht die Angst?“ Lena antwortet: „Die Angst braucht einen beruhigenden Satz vom Teamleiter, damit sie sich entspannen kann“. Auf den Wunsch meiner Klientin, visualisieren wir dies mit einem Pfeil und einer Sprechblase auf dem Flipchart. Ich frage Lena noch einmal, ob nun alle Teammitglieder zufrieden sind. Meine Klientin antwortet, dass nun alle ruhig und harmonisch sind. Abschließend frage ich sie, auf wo auf der Skala sie sich in Bezug auf ihre Zielerreichung nun befindet. Sie antwortet mir, dass sie sich auf einer 8 befindet, da sie eine klare Antwort bekommen hat und noch etwas Verarbeitungszeit braucht, um auf eine 10 zu kommen. Ich frage Sie, ob sie noch etwas braucht oder ob ich noch etwas für sie tun kann und sie sagt dankend nein, ihr Thema habe sich gelöst.

5. Fazit

Das Ziel der Methode „Inneres Team“ ist, das Unbewusste bewusst zu machen und die Gesamtpersönlichkeit durch den Ausgleich von Ambivalenzen zu stärken. Dadurch wird Selbstbestimmung anstelle von Ausgeliefertsein ermöglicht. Anschließend können Lösungsideen entwickelt werden, beispielsweise indem bestimmte Teammitglieder in den Fokus gerückt und vom Klienten mehr beachtet werden. Alternativ könnten bestimmte Teammitglieder metaphorisch "in den Urlaub" geschickt werden, um Veränderungen herbeizuführen. Am Beispiel meiner Klientin konnte gezeigt werden, dass die Anwendung des inneren Teams von einer anfänglichen Verwirrung und Orientierungslosigkeit zu einer klaren Entscheidung geführt hat.

Das Innere Team ist ein wertvolles Werkzeug für verschiedene Lebensbereiche. Im Beruf unterstützt es dabei, unterschiedliche Perspektiven bei Entscheidungen zu berücksichtigen, Teamkonflikte zu verstehen und Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern. In persönlichen Beziehungen ermöglicht es, die Einflüsse innerer Stimmen zu erkennen und Streitigkeiten zu lösen, um tiefere Verbindungen zu schaffen. Bei persönlichen Herausforderungen hilft das Modell, innere Konflikte zu begreifen und mit Stress, Angst oder Unsicherheiten umzugehen. Es fördert Selbstbewusstsein und bewusstere Entscheidungen. Zudem bietet das Innere Team in der Selbstreflexion einen Rahmen, um Bedürfnisse, Werte und Ziele zu erkunden, und unterstützt die persönliche Weiterentwicklung. Das Innere Team trägt dazu bei, ein ausgeglichenes und erfülltes Leben zu führen, indem es die verschiedenen Aspekte der Persönlichkeit harmonisiert und effektiv nutzt. So kann inneres Gleichgewicht gefunden werden. So kann auch das Haltungmodell genutzt werden, um die Herstellung eines harmonischen Inneres Team zu demonstrieren. Nach dem Motto „Ich bin okay – Du bist okay“ beschreibt Thomas Anthony Harri eine Lebenshaltung, eine Kommunikation auf Augenhöhe ermöglicht. Diese ist von Akzeptanz und Wertschätzung aller Seiten geprägt.

6. Literaturverzeichnis

<https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-innere-team>, 20.05.2024.

<https://www.in-konstellation.de/glossar/abschlussarbeiten/das-modell-des-inneren-teams/> 18.05.2024.

<https://greator.com/inneres-team/>, 22.05.2024.

Skript In Konstellation