

Abschlussarbeit: Das Innere Team

Eleonor Thompson, Juli 2024

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	S. 3
2	Hauptteil.....	S. 4
2.1	Einführung in das Innere Team.....	S. 4
2.1.1	Lehre 1: Die innere Pluralität des Menschen.....	S. 5
2.1.2	Lehre 2: Die innere Führung.....	S. 5
2.1.3	Lehre 3: Inneres Konfliktmanagement.....	S. 6
2.2	Vorgehen im Coaching mit Innerem Team.....	S. 7
2.3	Visualisieren des Inneren Teams.....	S. 8
2.4	Fallbeispiel zum Inneren Team.....	S. 9
3	Fazit.....	S. 12
4	Literaturverzeichnis.....	S. 13

EINLEITUNG

Wer kennt nicht das Phänomen, dass eine Reaktion oder eine Entscheidung nicht klar ist, sondern man sich hin- und hergerissen fühlt? Ich möchte mich selbstständig machen, aber ich traue mich nicht. Ich möchte viele berufliche Aufgaben umsetzen, aber verträume meine Zeit. Ich möchte abnehmen, aber esse jeden Abend Chips auf der Couch. Bei einem solchen inneren Konflikt kann es hilfreich sein, sich die inneren Anteile, oder auch das Innere Team, bewusst zu machen und näher zu betrachten, um eine Kooperation dieser „widerstrebenden Kräfte“, wie Schulz von Thun sie nennt, zu erzielen.¹ Friedemann Schulz von Thun hat 1998 hierfür das Modell vom „Inneren Team“ entwickelt. Er beleuchtet in seinem Modell die inneren Anteile, die jeder Mensch in sich trägt, und gibt ihnen eine Bühne. Denn wenn wir es schaffen, diese Vielstimmigkeit in uns zu verstehen und das Innere Team zu entwickeln, können wir im Einklang mit uns selbst handeln und dadurch auch stimmiger kommunizieren. Durch die Verbindung und Integration der inneren Anteile erweitern wir somit unsere Handlungskompetenzen.

Wie genau dies gelingen kann, wird im weiteren Verlauf dieser Arbeit beschrieben und erörtert. Ich selbst durfte im Rahmen meiner Ausbildung bei InKonstellation die Erfahrung während eines Demo-Coachings machen, welche Auswirkungen es hat, das eigene Innere Team zu einer konkreten Frage aufzustellen. Ich habe erfahren, welche Macht das Bewusstmachen dieser inneren Anteile hat und welche Veränderung damit einhergehen kann, wenn diese einzelnen Stimmen gehört werden und miteinander in den Dialog treten. Durch das tiefe Eintauchen in sich selbst werden Lösungen auf einer Ebene gefunden, die weit über die rationale Ebene hinausgeht.

Im Hauptteil dieser Arbeit gebe ich zunächst eine allgemeine Einführung in das Innere Team nach Schulz von Thun, damit auch Personen, die bislang noch keine Berührungspunkte mit diesem Modell hatten, ein grundlegendes Verständnis entwickeln. Im weiteren Verlauf gehe ich dann auf das Vorgehen im Coaching und das Visualisieren des Inneren Teams ein. Zur Veranschaulichung beschreibe ich anschließend mein eigenes Inneres Team aus dem Demo-Coaching als Fallbeispiel. Am Ende der Arbeit erläutere ich im Fazit die Auswirkungen, die die Anwendung des Inneren Teams im Coaching haben kann.

¹ Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 25

2 HAUPTTEIL

2.1 Einführung in das Innere Team

Friedemann Schulz von Thun stellt die Hypothese auf, dass was immer ich sage und tue mit mir selbst, also mit meiner inneren Welt, im Einklang sein und gleichzeitig zur äußeren Situation passen möchte.² Wenn wir nun aber davon ausgehen, dass es nicht das eine Selbst gibt, sondern im Gegenteil je nach Fragestellung unterschiedliche innere Anteile „laut“ werden, ist die Aufgabe, „mit sich selbst im Einklang zu stehen“ gar nicht so trivial, wie sie auf den ersten Blick scheint. Nach Schulz von Thun möchte der plurale Mensch mit sich selbst so klarkommen, dass er nach außen klar kommunizieren kann bei gleichzeitiger innerer Harmonie.³

Um sich diese Pluralität näher anzuschauen, hat Schulz von Thun das Modell des Inneren Teams entwickelt. Es handelt sich hierbei um eine Metapher, um die wenig greifbaren seelischen Vorgänge, die im Inneren ablaufen, in den Blick zu bekommen. Nach der Erfahrung Schulz von Thuns reagieren Menschen auf diesen Ansatz mit einem Evidenzerlebnis („Genau so ist es!“) und großem Interesse.⁴ Er stellt sechs Lehren vom Inneren Team auf⁵:

1. Die Lehre von der inneren Pluralität des Menschen
Hier geht es um die verschiedenen Stimmen, die in uns wohnen und je nach Kontext gehört werden möchten.
2. Die Lehre von der inneren Führung
Hier geht es um das Oberhaupt, den Teamchef, der Synergien hervorbringen und Teamentwicklung fördern soll.
3. Die Lehre vom „inneren Konfliktmanagement“
Hier geht es um die Situationen, wenn keine Einigkeit im Inneren Team vorliegt, sondern ein Konflikt und dass es diesen zu erkennen und zu lösen gilt.
4. Die Lehre vom Aufbau der Persönlichkeit
Hier wird die innere Seelen-Bühne beleuchtet, auf der nicht alle Teammitglieder gleichberechtigt auftreten. Es geht hierbei insbesondere um die Integration „innerer Außenseiter“.
5. Die Lehre von der Variation innerer Aufstellungen
Diese macht deutlich, dass unterschiedliche äußere Situationen und wechselnde Gegenüber unterschiedliche Teamaufstellungen hervorrufen, die uns mal besser und mal weniger gut gelingen.
6. Die Lehre vom Gehalt einer Situation
Hierbei geht es um die situationsgerechte Aufstellung des Teams, so dass sie sich stimmig anfühlt und der innere Konflikt gelöst wird.

² Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 16

³ Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 20

⁴ Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 35-36

⁵ Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 21-22

Alle sechs Lehren spielen beim Verständnis des Inneren Teams eine Rolle. Auf die ersten drei Lehren werde ich kurz noch etwas näher eingehen, weil ich sie für das Verstehen im Rahmen der Abschlussarbeit am relevantesten halte.

2.1.1 Lehre 1: Die innere Pluralität des Menschen

Wer sind diese inneren Teammitglieder? Es handelt sich um energiegeladene seelische Einheiten, die ein Anliegen enthalten und sich bei bestimmten Anlässen melden. Im Inneren erzeugen diese Einheiten Stimmungen, Gefühle, Motive und Gedanken, die nach außen einen bestimmten Ton angeben oder auch Unterton in der Kommunikation mit Dritten bewirken können.⁶ Sie zeigen sich daher auf unterschiedliche Weise: „als ein (irgendwie ungutes) Gefühl, als (Ver-)Stimmung, als ein (sich aufdrängender) Gedanke, als (plötzlicher Impuls), etwas zu tun oder zu lassen, als Körpersignal oder Krankheit, als Befehl an die Gesamtperson.“⁷ Es ist kontextabhängig, welche Teammitglieder auf die Bühne treten und sich zu Wort melden (siehe auch Lehre von der Variation innerer Aufstellungen).

2.1.2 Lehre 2: Die innere Führung

„Willst du ein guter Leiter sein, dann schau auch in dich selbst hinein!“⁸

Das Oberhaupt wird von Schulz von Thun als eine zentrale Steuerungsinstanz gesehen, die am Ende entscheidet, was nach außen dringt. Allerdings handelt es sich dabei nicht um eine autoritäre Instanz, die die Dinge, die sie möchte, einfach umsetzen kann. Das weiß jeder, der schon mal zu Silvester gute Vorsätze gefasst hat, die dann wenig später wieder über Bord geworfen wurden.⁹

Die Aufgaben des Oberhauptes fasst Schulz von Thun wie folgt zusammen:

- „Kontrolle: Selbstkontrolle, Selbstbeherrschung.
- Moderation: Für geordnete und kreative innere Teambesprechungen sorgen.
- Integration: Aus dem „Haufen“ ein Team machen, die Einzelbeiträge synergetisch zusammenführen.
- Konfliktmanagement: Verfeindeten Mitgliedern aus ihrer Polarisierung heraushelfen.
- Personal- und Teamentwicklung: Die Förderung einzelner Mitglieder sowie die Förderung eines kooperativen Gesamtklimas, zum Beispiel durch Integration von Außenseitern.
- Personalauswahl und Einsatzleitung: Für eine gegebene Aufgabe/ Situation die richtige „Mannschaft“ aufstellen.“¹⁰

⁶ Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 36 ff.

⁷ Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 42

⁸ Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 63

⁹ Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 79 ff.

¹⁰ Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 82 f.

2.1.3 Lehre 3: Inneres Konfliktmanagement

Innere Teamkonflikte sind nach Schulz von Thun ein allgegenwärtiges Phänomen führen zu Unklarheit und Unsicherheit, solange sie nicht gelöst werden. Schulz von Thun sieht in seinem Modell die Möglichkeit für das Oberhaupt, mit diesen ungelösten Konflikten fertig zu werden. Seiner Meinung nach sollte eine sogenannte „innere Ratsversammlung“¹¹ einberufen werden, um eine gemeinsame Linie zu finden. Denn „solange sie am gemeinsamen Strang in entgegengesetzte Richtungen ziehen, bleibt die Wirkung null bei allergrößtem Kraftaufwand.“¹² Laut Schulz von Thun gibt es fünf Phasen der inneren Konfliktbearbeitung¹³, wie sie im späteren Verlauf dieser Arbeit auch auf das gesamte Coaching übertragen werden:

1. Identifikation der Kontrahenten

In diesem Schritt geht es darum, die Stimmen, die sich bemerkbar machen, zu identifizieren. Bei einem vorliegenden Konflikt müssen es mindestens zwei verschiedene Anteile sein.

Fragen, die hier helfen können: Wer ist am Konflikt beteiligt? Wie heißen die Konfliktpartner (vorläufig)? Sind einzelne Anteile zu einem „Klumpatsch“ zusammenschmolzen und müssen getrennt werden?

2. Monologische Selbstoffenbarung der Gegenspieler

Hierbei wird den einzelnen Anteilen Redezeit gewährt, die von keinem Gegenspieler unterbrochen werden darf.

Hilfreiche Fragen: Was haben sie zu sagen, wofür stehen sie? Welche Gefühle kommen dabei hoch? Stimmt der vorläufige Name?

3. Dialog: Sich auseinandersetzen und aneinandergeraten

Was haben die einzelnen Anteile sich nun gegenseitig zu sagen? Wer muss etwas mit welchem Gegenspieler klären? In diesem Schritt kann die Zwei-Stuhl-Technik aus der Gestalttherapie angewendet werden, wobei man zwei Stühle gegenüberstellt und sich für den ersten Anteil auf den einen, und entsprechend für den zweiten Anteil auf den zweiten Stuhl setzt.

4. Versöhnung

Nach der Auseinandersetzung wird die Versöhnung angestrebt, bei der die Gegenspieler ihre gegenseitige Verachtung überwinden können und einander als vollwertige Ergänzungspartner anerkennen können. Denn für das Oberhaupt ist das Vorhandensein beider (oder mehrerer) Anteile ein Vorteil. An dieser Stelle kann das Werte- und Entwicklungsquadrat helfen, die positiven Eigenschaften der jeweiligen Anteile herauszuarbeiten.

Hilfreiche Fragen: Wofür ist es gut, dass du auch da bist? Was kann ich an dir schätzen? Wozu bedürfen wir einander, damit unser Oberhaupt gut leben kann?

¹¹ Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 167

¹² Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 168

¹³ Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 173-181

5. Teambildung durch das Oberhaupt

Nun ist der Weg bereitet, dass das Oberhaupt die Teamkonferenz mit kooperationsbereiten Gegenspielern leiten kann. Es entscheidet von höherer Warte aus.

Hilfreiche Fragen: Wer soll in welchen Situationen Vorrang haben? Wie soll die gegenseitige Ergänzung aussehen? Wer soll künftig mehr Raum einnehmen? Wer soll sich „gesundschrumpfen“?

2.2 Vorgehen im Coaching mit Innerem Team

Unsere Persönlichkeit setzt sich also aus dem Oberhaupt und dem Inneren Team zusammen. Sowohl die innere als auch die äußere Teamführung benötigt Interesse an den einzelnen Teammitgliedern. Diese sind als Ressourcen zu verstehen, die es zu nutzen gilt. Sie sind ein Teil unserer Biografie, auch oder gerade die ungeliebten. Die Botschaften der Teammitglieder wollen gehört und gewürdigt werden. Das Coaching und der damit verknüpfte innere Prozess können hier als Raum des Gehört-Werdens betrachtet werden und sind dadurch sehr wertvoll für den Coachee.

Wie wendet man nun das Innere Team im Coaching konkret an? Hierzu sind folgende vier Schritte hilfreich:

1. Frage:

Zunächst wird gemeinsam mit dem Coachee eine konkrete Fragestellung herausgearbeitet, bei der sich ein innerer Konflikt zeigt und zu der sich der Coachee eine Lösung wünscht. Diese Fragestellung (manchmal auch als Ziel formuliert) dient dann als Überschrift des aufzustellenden Teams.

2. Äußerer Kontext

Als zweiter Schritt wird der äußere Kontext abgeklärt. Es geht darum abzuklären, ob es sich wirklich um einen inneren Konflikt handelt oder ob äußere Systeme beteiligt sind, die es zu berücksichtigen gilt.

3. Aufstellung des Inneren Teams¹⁴

Die Aufstellung des Inneren Teams unterteilt sich wiederum in fünf Teilschritte (siehe hierzu auch die fünf Phasen des inneren Konfliktmanagements aus dem vorherigen Kapitel, S. 6 und 7). Noch einmal kurz zusammengefasst sind das:

- a) Identifikation der Teilnehmer: Wie viele Stimmen melden sich zu Wort? Wie lauten die Botschaften dieser Stimmen? Wie könnte man sie nennen?
- b) Anhörung der Einzelstimmen: Dieser Schritt wird teilweise schon unter a) berücksichtigt. Nun geht es darum, jede Stimme einzeln zu Wort kommen zu lassen ohne Diskussion und „Zwischenrufe“. So hat jeder die Möglichkeit, gehört und verstanden zu werden. So wird aus einem diffusen Gefühl oder Unwohlsein eine greifbare Uneinigkeit verschiedener Stimmen.

¹⁴ Vgl. Schulz von Thun, 1998, S. 108 ff.

- c) Freie Diskussion zulassen und anregen: In diesem Teilschritt wird herausgearbeitet, was die einzelnen Teammitglieder anderen Mitgliedern oder auch dem Oberhaupt zu sagen haben. Durch den Coach kann hier durch anregende Fragen Hilfestellung gegeben werden, indem dieser gemeinsam mit dem Coachee erkundet, wer wem etwas zu sagen hat. Dieser Schritt erfordert oftmals etwas Geduld, bis der innere Dialog in Gang kommt.
 - d) Moderation und Strukturierung: Nachdem die Aussagen der einzelnen Teammitglieder erarbeitet wurden, werden sie durch das Oberhaupt mit Hilfe des Coaches moderiert und strukturiert. Durch die Strukturierung wird eine Sprechrichtung deutlich und welches Teammitglied von welchem Mitspieler etwas braucht oder geben kann.
 - e) Brainstorming: Die Strukturierung bereitet dann die Basis für ein Brainstorming auf der Suche nach Lösungsideen. Welcher Rahmen sollte vom Oberhaupt geschaffen werden, damit die einzelnen Teammitglieder sich gehört und verstanden fühlen und ihre Kompetenzen so zum Einsatz kommen können, dass für das Oberhaupt eine befriedigende Lösung herauskommt?
4. Erstresonanz: Diese ersten Ideen und Impulse in Richtung Lösung werden abschließend noch auf Stimmigkeit überprüft. Es wird also geschaut, inwieweit die erarbeiteten Ideen das Problem/ die Situation für den Coachee auflösen und ein sogenannter „Öko-Check“ gemacht: Kann ich mir vorstellen, mich so zu verhalten? Ist die erarbeitete Lösung realistisch?

2.3 Visualisieren des Inneren Teams

Nun haben wir gelernt, wie das Innere Team aufgestellt wird. Aber wie wird es dargestellt? Ein elementarer Teil der Arbeit mit dem Inneren Team im Coaching ist die Visualisierung des Teams. Hierfür werden möglichst einfache Figuren genutzt. Die Emotionen der Figuren werden mit Mimik, Körperhaltung und insbesondere der Armstellung ausgedrückt. Es sollten nach Möglichkeit verschiedene Farben für die unterschiedlichen Figuren eingesetzt werden. Der Coachee entscheidet, welche Farbe er welcher Figur zuordnet.

Ein zentraler Schritt ist es, den Namen der Figur zu klären. Diese Namen sind sehr individuell und sollten unbedingt vom Coachee kommen. Falls der Coachee anfangs Schwierigkeiten hat, einen Namen zu bestimmen, kann der Coach Vorschläge machen. Oftmals hat der Coachee auch ein Gefühl dafür, welches Geschlecht die Figur hat. In diesem Fall wird dies ebenfalls vermerkt. Nun wird nach Symbolen der Figur gefragt. Fallen dem Coachee keine ein, können sie auch weggelassen werden.

Wichtig bei der Visualisierung der Teammitglieder ist es, genau zu verstehen, was der Coachee meint, und erst dann mit dem Zeichnen anzufangen. Hierfür ist es notwendig, viele Rückfragen zu stellen, was zum Beispiel Größe, Position, Körperhaltung etc. angeht.

Jede einzelne Figur hat eine Botschaft, die in einer Sprechblase platziert wird. Bei der Erarbeitung dieser Botschaft gilt es, aus der Fülle an Aussagen, die sie trifft, die Hauptbotschaft herauszufiltern und diese zu notieren.

Am Ende des Prozesses werden Aussagen, die die Teammitglieder im Dialog zueinander oder zum Oberhaupt sagen, in das Bild aufgenommen und mit Sprechrichtung markiert. Ich persönlich finde es hilfreich, wenn die einzelnen Aussagen in der Farbe der Figur gehalten werden, die sie tätigt. Diese Aussagen können dann noch mit Körperhaltungen oder Gesten verbunden werden. Dadurch erhalten sie eine Verankerung im Körper, die helfen kann, die gefundenen Lösungsideen wieder abzurufen, wenn die Situation erneut auftritt. Es folgt noch ein Einüben des inneren Dialogs gekoppelt mit den dazu gehörigen Körperhaltungen oder Gesten, das aus mehreren Wiederholungen besteht.

2.4 Fallbeispiel zum Inneren Team

Wie in der Einleitung bereits erwähnt, habe ich selbst mein Inneres Team in einem Demo-Coaching während der Ausbildung aufstellen können. An dieser Stelle werde ich zur Veranschaulichung des vorherigen Abschnitts auf mein eigenes Team als Fallbeispiel eingehen und dieses erläutern. Eine Abbildung meines aufgestellten Inneren Teams findet sich auf Seite 11.

In einem kurzen Einführungsgespräch hat die Coach mit mir die Fragestellung bzw. die Konfliktsituation erarbeitet. Der Kontext meines Konfliktes war, dass ich mich gerne selbstständig machen möchte, es aber Teile in mir gibt, die ständig „das kannst du nicht“ rufen. Die konkrete Zielformulierung zur Aufstellung meines Inneren Teams lautete am Ende:

„Ich hätte gern ein Gegengewicht zu der „Ich kann das nicht“-Stimme!“

Dieses Ziel wurde nun als Überschrift auf einem Flipchart notiert. Darunter wurde ein großer Körper mit Kopf gezeichnet, der den restlichen Platz des Flipcharts einnahm. Der Kopf hatte meinen typischen Dutt als Erkennungszeichen, dass es sich um mich handelt.

Meine Coach fragte mich nun, welche Stimme mir in den Kopf kommt, wenn ich an das Szenario der Selbstständigkeit und die Zielformulierung denke. Als erstes meldete sich eine Stimme, der ich den Namen „Selbstzweifel“ gab. Diese Figur bekam die Farbe braun, nahm relativ viel Platz auf der linken Seite ein und hatte die Hauptbotschaft: „Du kannst das nicht.“ Dabei hatte sie noch einen grimmigen Gesichtsausdruck, einen erhobenen Zeigefinger und eine Gewitterwolke als Symbol über dem Kopf. Nachdem diese Figur ihren Platz gefunden hatte, fragte die Coach mich, welche weitere Stimme ich hören konnte. Da kam eine große, breite Figur, die in rot gezeichnet wurde und die ich „Sicherheit“ nannte. Sie wurde zentral platziert und hatte Füße, da sie mit beiden Beinen fest am Boden stand. Ihre Armhaltung war vor dem Körper verschränkt, als würde sie ein Kind in ihren Armen wiegen. Der Gesichtsausdruck war neutral. Die Hauptbotschaft dieser Figur war: „Play safe.“ Durch geleitete Fragen haben wir noch drei weitere Figuren

erarbeitet: Die Zuversicht, den Mut und die Leidenschaft. Alle Namen kamen aus meinem Inneren, hatten spezifische Eigenschaften und waren sehr unterschiedlich in ihrer Größe. Die Zuversicht war noch verhältnismäßig groß, wenn auch kleiner als Selbstzweifel und Sicherheit. Ihr Ausdruck war freundlich und die Arme ausgebreitet. Ihre Hauptbotschaft zum Oberhaupt war: „Du bist gut mit Menschen.“ Mut hingegen war sehr klein und etwas wild und frech. Sie fragte das Oberhaupt: „Wo bleibst du?“ Die Leidenschaft als letzte im Bunde hatte Flügel und schwebte über den Dingen. Ihre Hauptbotschaft war: „Folge deinem Herzen.“

Nun ging es darum, diese einzelnen Teammitglieder miteinander in den Dialog zu bringen. Auch hier fragte die Coach mich, wer denn wem etwas zu sagen hätte und wie man die Einzelteile zu einem besseren Gesamtgefüge zusammenbringen könnte. Was dafür nötig ist, aber vor allem auch, wofür die „ungeliebten“ Teile gut sind. Was ist ihre gute Absicht war eine der zentralen Fragen. So kam heraus, dass Selbstzweifel z.B. dafür sorgte, dass ich demütig blieb und nicht überheblich wurde. Sicherheit wollte natürlich, wie der Name schon sagt, dass ich sicher bin und nichts Unüberlegtes tue. Allerdings nehmen beide zusammen so viel Raum ein, dass die anderen Stimmen kaum gehört werden können. Insbesondere Mut und Leidenschaft haben es da schwer. Der innere Dialog, den wir nun herausarbeiteten, wurde ebenfalls auf dem Flipchart notiert und die Reihenfolge nummeriert. Den Anfang macht Selbstzweifel mit „Du kannst das nicht“. Hier wird die gute Absicht, demütig zu bleiben, konkret angesprochen und gewürdigt, indem Zuversicht sagt: „Ich sehe, wofür du gut bist und achte darauf.“ Mut sagt als dritten Schritt „Wenn du mutig bist, kannst du nicht verlieren.“ Und Leidenschaft sagt zur Sicherheit „Wir schließen uns nicht aus.“ Als letztes sagt Selbstzweifel zur Sicherheit noch „Sie wird aufpassen.“

Zentral waren für mich folgende Erkenntnisse:

1. Selbstzweifel und Sicherheit waren in dem Sinne keine Hinderer für mich, sondern gut integriert bieten sie mir die Chance, rücksichtsvoll und für mich stimmig eine Selbstständigkeit aufzubauen.
2. Der Satz von der Leidenschaft zur Sicherheit, dass sie sich nicht gegenseitig ausschließen, hat eine große Bedeutung für mich. Ich kann meinem Herzen folgen und dabei trotzdem vorsichtig vorgehen und somit die Sicherheit integrieren. Da sie so einen großen Platz in mir einnimmt, ist es nicht möglich, sie zu ignorieren, und mich gleichzeitig im Einklang zu fühlen.
3. Zuversicht, Mut und Leidenschaft dürfen noch etwas mehr Platz in mir einnehmen, brauchen aber gleichzeitig Sicherheit und Selbstzweifel, um in Balance zu sein.



Abb. 1: Inneres Team von Elli Thompson von Mai 2024 mit der Aufgabenstellung: „Ich hätte gern ein Gegengewicht zu der „Ich kann das nicht“-Stimme!“

Es geht also nicht darum, einzelne Teammitglieder verschwinden zu lassen oder wegzudrücken. Es geht darum, jedem einzelnen Gehör zu verschaffen, sich mit den Motiven der Mitglieder auseinanderzusetzen, und eine Lösung zu finden, die sich für alle stimmig anfühlt. Nicht immer gelingt direkt ein harmonischer Kompromiss, aber allein die Akzeptanz des Vorhandenseins der Anteile und deren guten Absicht führt schon zu weniger Unruhe im Inneren. In meinem konkreten Fall heißt das, dass ich weiterhin meine Selbstständigkeit verfolge, diese aber auf sichere Beine stelle, meinen Coachees mit Demut begegne und durch zukünftige Weiterbildungen dafür Sorge, dass ich mich selbst und mein Handwerk immer wieder hinterfrage und weiterentwickle.

FAZIT

Das Innere Team ist ein Modell zur Lösungsarbeit bei inneren Konflikten. Es geht vor allem darum, die Kontrahenten zu identifizieren und jedem Einzelnen eine Redezeit zu ermöglichen. Im Coachingprozess mit dem Inneren Team wird genau geschaut, was die einzelnen Teammitglieder zu sagen haben und was die gute Absicht dahinter ist. Im Anschluss gehen die einzelnen Teammitglieder miteinander in den Dialog mit dem Ziel der Versöhnung und teilweisen Akzeptanz. Hierbei wird insbesondere beleuchtet, was die Teammitglieder füreinander tun und wie sie sich gut ergänzen können, damit das Oberhaupt gut leben kann. Am Ende trifft das Oberhaupt eine Entscheidung, wer wann Vorrang haben soll und wer gegebenenfalls in einer konkreten Situation mehr oder weniger werden soll. Eine Entwicklung des Gesamtteams durch das Oberhaupt ist hierfür unabdingbar.

Durch den Raum des Gehört-Werdens, der im Coaching mit dem Inneren Team aufgemacht wird, erhält der Coachee die Möglichkeit, alternative, bisher nicht gesehene Handlungsoptionen und somit Lösungen für sein Handeln zu generieren. Er bekommt ein besseres Gefühl, wie sein Innenleben aussieht, welche Anteile es dort gibt, und was diese brauchen, um sich gehört und gewürdigt zu fühlen. Dadurch kann er stimmiger mit seinem Außen in Kontakt treten und fühlt sich insgesamt wohl und sicher in seinem Auftreten.

Literaturverzeichnis

Friedemann Schulz von Thun, Miteinander reden: 3 Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation, Reinbek bei Hamburg, Rowohlt Taschenbuch Verlag, 1998