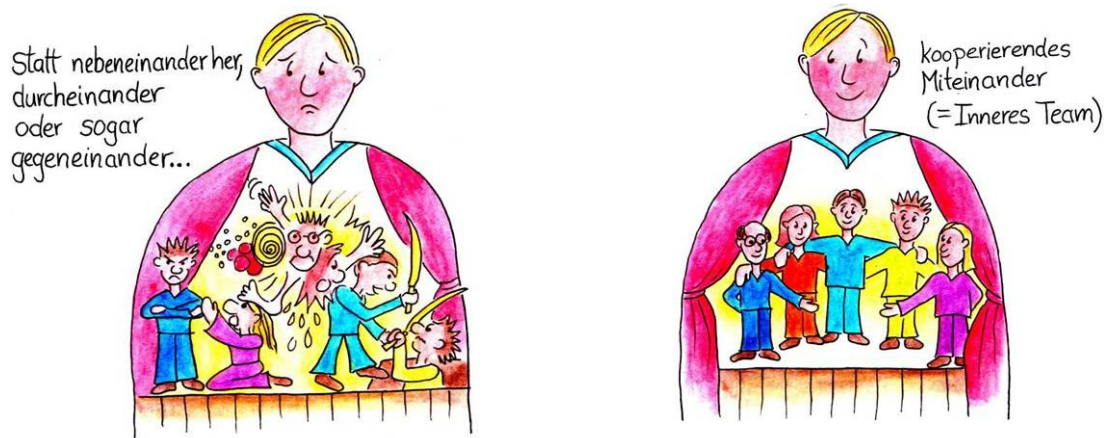




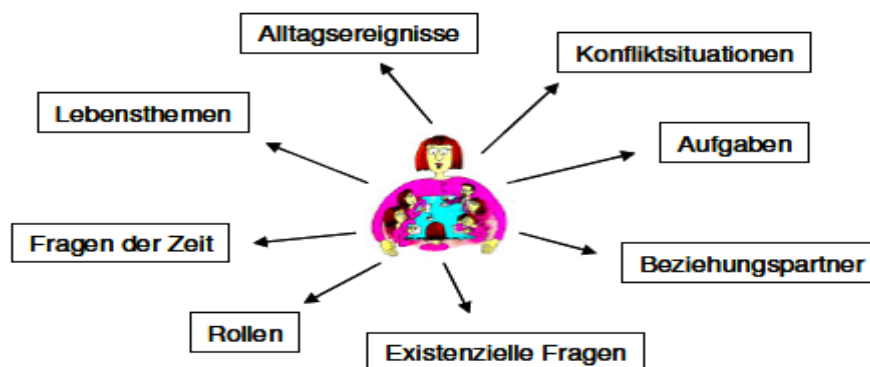
# Das «innere Team» im Einzelcoaching – Aufstellung mit Bodenankern

## Innere Pluralität als Ressource

„Ich bin viele.“ Das „innere Team“ ist die Metapher für dieses Erleben. Viele Stimmen und Perspektiven ringen in mir: Entscheidungssituationen, einen Plan entwickeln, mit sich im Konflikt sein ... Diese „innere Pluralität“ wird oft als ein Gegeneinander empfunden. Die Folge können Handlungsblockaden, Verhaltensunsicherheit, bis hin zu schweren inneren Kämpfen sein. Jedoch ist diese innere Pluralität nicht nur normal und fast allgegenwärtig, sondern auch ein innerer Reichtum, mit der Chance auf innere Synergie, wenn die unterschiedlichen Stimmen und Perspektiven für einen gemeinsamen Zweck („purpose“, „primary task“) zusammenkommen. Das Modell enthält die Verheißung, aus der Not eine Tugend zu machen (innere „Teambildung“). Berufliche und persönliche Entwicklung sind miteinander verbunden und integriert.



**In welchen Kontexten, für welchen Zweck lässt sich das Modell, die Methode des Inneren Teams nutzen?**



## Merkmale des inneren Geschehens:

- Innere Pluralität (vielfältige Ressourcen, die zusammenspannen können)
- Innere Uneinigkeit (unterschiedliche Perspektiven, die sich in Bezug auf die Primary Task ergänzen können)
- Innerer Dialog (Streit um die am besten passende Perspektive, und wie



sich die anderen darin einordnen – Prioritäten)

*Jedes Teammitglied hat eine Botschaft.* Sobald wir die Botschaft kennen und „externalisieren“, können wir dem Mitglied einen Namen geben. Zum Beispiel: „die Hilfsbereite“, „die auf sich selbst Bedachte“, „die Solidarische“, „die Einzelgängerin“, „die Eilige“, „die Misstrauische“, „die, die nicht auffallen möchte“, etc. Der Ursprung der inneren Stimmen liegt in der individuellen Lebensgeschichte. Am besten gelingt es, sich den Teammitgliedern bewusst zu werden, wenn man die inneren Stimmen isoliert, leere Stühle bereitstellt, sie mit dem Namen des jeweiligen Teammitgliedes versieht und die Mitglieder abwechselnd auf den Stühlen sprechen lässt.

Im Inneren Team gibt es Frühmelder und Spätmelder, laute und leise Stimmen, willkommene und unwillkommene Stimmen. Frühmelder, laute und willkommene Stimmen überhört man nicht. Spätmelder melden sich eben später, dann aber oft umso lauter, beispielsweise zwischen 2 und 4 Uhr nachts und rauben einem den Schlaf. Leise Stimmen werden erst hörbar, wenn das laute Geschrei verstummt ist. Unwillkommene Stimmen ziehen sich oft in den seelischen Untergrund zurück und kommen z.T. durch die Hintertür zurück, beispielsweise als körperliche Symptome.

Ursachen der Zerstrittenheit des inneren Teams:

- Gegeneinander (Rivalität, Feindseligkeit)
- Dilemmasituationen (objektive Gegensätze)
- Durcheinander (Mangel an Struktur)
- Nebeneinander (Mangel an Kontakt und Koordination)

Die Adressaten innerer Botschaften:

- Teamchef
- Innere Teamkollegen
- Äußeres Gegenüber

*Das Oberhaupt ist der Chef (die Chefin) des Inneren Teams.* Diese Setzung steht für die Aufgabe der Integration. Ihm obliegt die Moderation und die Führung. In Beratung und Coaching unterstützen wir das Oberhaupt bei seinen Aufgaben, fördern auch die wichtigste Voraussetzung: dass es Kontakt zu seinen Mitarbeitern gewinnt und einen „guten Draht“ zu ihnen aufbaut. Dies ist besonders erschwert,

- wenn alle durcheinanderrufen,
- wenn einige sich vorlaut und einige sich still und spät melden,
- bei inneren Außenseitern,
- bei inneren Konflikten,
- bei „schwierigen Teilnehmern“ (inneren Widersachern).

*Interessant, in agilen und soziokratischen Zeiten ist die Hierarchie das Modell für die Steuerung. Wahrscheinlich ist das die Grenze der Metapher: anders als bei einem sozialen Team sind Meta für das Handlungssubjekt und seine inneren Strebungen kategorial unterschieden. Also ist das keine Übung für Teams ☺.*



## Ablauf Inneres Team ... Aufstellung mit Bodenankern

1. Teamchefin ist die Klient\*in/Vorhaben der Klient\*in. Aufstellung der Metaposition mit ihrem Anliegen, das innere Team für die Zusammenarbeit zu gewinnen.
2. Unterschiedlichen Regungen eine Stimme geben – die wichtigsten (nicht die lautesten) Stimmen max. 6 identifizieren und beschreiben.
3. Stimmen mit Bodenankern im Raum verteilen lassen. Auf dem Bodenanker jeweils einen Kernsatz formulieren, gegebenenfalls visualisieren.
4. Jeweils aus dem Bodenanker heraustreten lassen. Die Mitglieder des inneren Teams in ihren Beiträgen würdigen lassen: Danke für Deine Stimme.
5. Im Dialog, aus der Metaposition (Meta darf sich bewegen) in Verhandlung mit den Bodenankern: Was brauchst Du, um gut kooperieren zu können? Was kann ich Dir geben?
6. Zum Schluss darf die Klientin, der Klient die Position der Bodenanker noch einmal so verändern, wie sie sich durch innere Stimmen am besten unterstützt fühlt.

*=> Ziel der Übung ist es, die unterschiedlichen Stimmen des inneren Teams für das Anliegen der Klientin zu integrieren, möglicherweise vergessene Stimmen einzubeziehen, mit dysfunktionalen Stimmen in eine positive Verhandlung zu kommen und insgesamt den Beitrag für das Anliegen zu aktivieren.*

### Buch

Friedemann Schulz von Thun. Miteinander Reden Band 3. Das innere Team. ... viele Auflagen.

### Grafiken

[www.inneres-team.de](http://www.inneres-team.de)

### Vertiefung

Dirk Rohr (2016). Eine kleine Theorie-Einführung in Systemische und Humanistische Ansätze am Beispiel des Inneren Teams. Beltz Weinheim.

