

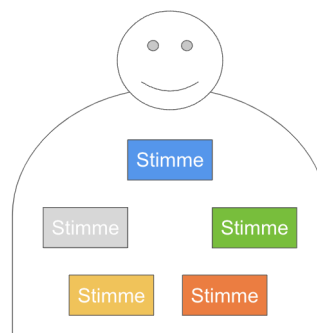
## Tool: Inneres Team

Steckbrief		
<b>Coaching-Anlass:</b>	Feststecken in einer Situation, innere Widersprüche	
<b>Zeit:</b>	40-60 Minuten	
<b>Anzahl Teilnehmer<sup>1</sup>:</b>	1	
<b>Infrastruktur, Materialien:</b>	Moderationskarten, Stift	
<b>Einsatzgebiet</b>	Einzel-Coaching	ja
	Team-Coaching	nein
	Mitarbeitergespräch	ja
	Workshop	nein
	Online-Coaching	ja
<b>Zum Einsatz durch Führungskraft als Coaching-Instrument geeignet.</b>		

### ▪ In aller Kürze

„Die Vielfalt in mir“ – Das Modell vom "Inneren Team" unterstützt sowohl bei der Selbst- und Rollenklärung als auch der idealen inneren "Teamaufstellung" bei schwierigen Herausforderungen. Ziel ist, herauszufinden, was die einzelnen inneren Stimmen des Coachees zu der Situation/ Fragestellung sagen und Klarheit über das Gesamtbild der widersprüchlichen Persönlichkeitsanteile und Bedürfnisse aufzudecken, um dann eine Entscheidung zu treffen.

Einsatzmöglichkeiten: Situationen, in denen widersprüchliche Bedürfnisse auftauchen, keine Entscheidung getroffen werden kann, der Coachee in einer Situation feststeckt.



<sup>1</sup> Wenn in dieser Toolbeschreibung von Teilnehmer, Coachee, Coach, Klient etc. gesprochen wird, dann sind damit männliche, weibliche und diverse Personen gleichermaßen gemeint.

## ▪ Kontext und Konzept

Mit dem Modell des Inneren Teams betrachten wir die "Innenseite" der Kommunikation genauer. Denn ein Miteinander und Gegeneinander finden wir nicht nur zwischen den Menschen, sondern auch innerhalb des Menschen. Meistens haben wir mehrere Seelen in unserer Brust.

Wenn wir in uns hineinhorchen, finden wir Lautgebungen dieser Seelen vor: In Form von inneren Stimmen, die sich zu einem bestimmten Vorfall oder Thema zu Wort melden, die sich miteinander selten einig sind und die alles daran setzen, auf unsere Kommunikation und unser Handeln Einfluss zu nehmen. Obwohl ein zerstrittener Haufen in mir überaus lästig und quälend sein und bis zur Verhaltenslähmung führen kann, handelt es sich dennoch nicht um eine seelische Störung, sondern um eine ganz normale menschliche und letztlich auch wünschenswerte innere Pluralität. Wenn es nämlich gelingt, aus dem zerstrittenen Haufen ein "Inneres Team" zu machen, dann können innere Synergieeffekte dazu führen, dass ich der Welt mit vereinten Kräften begegne und dass mein Verhalten angemessener ausfällt, als wenn nur eine Stimme ihre Weisheit beitragen und allein das Sagen gehabt hätte.

Somit bekommen wir es in der Kommunikation nicht nur mit dem Team zu tun, dem wir angehören oder das wir zu leiten haben, sondern auch mit unserem "Inneren Team". Für die Gesprächssituation bedeutet das, dass ich, wenn ich nach außen hin klar, authentisch und situationsgemäß reagieren will, innerlich "alle beisammen haben" und eine Einigung all jener inneren Stimmen erreicht haben muss, die sich in mir zu Wort melden. Die entsprechende Herausforderung besteht darin, die inneren Mitarbeiter zu einem gegebenen Problem zu identifizieren, zu benennen und sodann zu einem Reflecting Team (oder wie wir sagen, zu einer "Inneren Ratsversammlung") zusammenzuführen.

## ▪ Vorgehen

1. Identifizieren. Es geht darum, die Stimmen in uns zu hören und zu visualisieren. Sie alle wollen etwas Gutes für uns (positive Absicht). Welches sind die inneren Stimmen, die in Ihnen sprechen? Wer hat etwas zu dieser Situation zu sagen? Stellen Sie sich vor, jede Stimme wäre wirklich eine eigene Persönlichkeit.
2. Benennen. Geben Sie jeder inneren Stimme einen Namen. Halten Sie diese auf Moderationskarten oder auf dem Flipchart fest (s. hierzu das Strukturbild, „großer Bauch“, max. 5 Stimmen). In einer Aufstellung: Suchen Sie sich eine Person oder einen Gegenstand aus, der diese innere Stimme repräsentiert.
3. Sprechen lassen. Lassen Sie die verschiedenen Stimmen sprechen, egal ob Zuspruch, Ablehnung, Lob oder Kritik. Was sagt die Stimme zu Ihrem Thema? Was noch? AUSREDEN LASSEN!! (Lassen Sie alle Stimmen zu Wort kommen, auch die leisen; die Gesprächsrunde kann bei Bedarf wiederholt werden). Wichtig: Gesprächsrunde mit einer positiven Stimme beenden.

4. Gesamtbild. Gehen Sie in die Meta-Ebene und reflektieren Sie:
- Gemeinsamkeiten. Welchen gemeinsamen Nenner gibt es?
  - Unterschiede. Was ist unvereinbar?
  - Wichtigkeit. Wie wichtig ist Ihnen der Punkt ... auf einer Skala von 1-10?
  - Schlussfolgerung. Was fällt auf?

▪ **Varianten**

Das Tool kann in Verbindung mit einer systemischen Strukturaufstellung durchgeführt werden.

▪ **Erfolgsfaktoren**

Ausarbeitung der inneren Stimmen, auch der stillen und unauffälligen.

▪ **Fazit**

Ein leicht anzuwendendes Tool zu mehr Klarheit und Entscheidungsfindung.

▪ **Weiterführende Informationen und Links**

Schulz von Thun: Miteinander reden 3. Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation. 1998 (Grundlagen)

Schulz von Thun/Ruppel/Stratmann: Miteinander reden. Kommunikationspsychologie für Führungskräfte. 2000. S. 45-51 (Anwendung für Führungssituationen)

Schulz von Thun/ Stegemann (Hrsg.): Das Innere Team in Aktion. 2004

**Verwendungshinweis**

Die Verwendung dieser Toolbeschreibung im Rahmen eigener Coachings ist gestattet und erwünscht. Bei Beratungstätigkeit und Trainings ist dies mit Nennung der Quelle unter Berücksichtigung des Urheberrechts gestattet. Eine Durchführung von Trainings und Ausbildungen oder Nutzung dieser Toolbeschreibung in vollständiger oder überwiegend gleicher oder ähnlicher Form ist nicht gestattet und benötigt die vorherige schriftliche Zustimmung der INA CCW Internationale Akademie für Sozialwissenschaften, Organisation und Management – Coaching Campus World GmbH.