

### Befragen Sie Ihr inneres Team

Befinden Sie sich in einem Veränderungsprozess? Nehmen Sie einen inneren Konflikt wahr? Verändert sich Ihr Status quo nicht, da Sie keine Entscheidung treffen? Eigentlich müssten Sie sich entscheiden, doch Sie tun es nicht. Warum eigentlich nicht? Dann befragen Sie doch einmal Ihr inneres Team.

Erinnern Sie sich an Ihre letzte Entscheidungssituation, in der die Wahl für eine der möglichen Handlungsalternativen gleichzeitig einen Verzicht auf andere, damit verbundene Bedürfnisse und Werte bedeutete? Ihre inneren Stimmen und Bilder, geprägt von Ihren Erfahrungen, wurden hörbar. Jede für sich steht für einen Teil Ihrer Persönlichkeit sowie die damit verbundenen Rollen, Bedürfnisse und Werte, die mit der Entscheidung zufriedengestellt werden wollen. In dem Szenario des „Inneren Teams“ von Schulz von Thun beginnen die Stimmen nun, sich zu äußern. Solche Selbstgespräche und inneren Bilder sind unsere ständigen Begleiter im Leben. Sie bestimmen maßgeblich, ob wir uns mutig und souverän, ängstlich und zurückhaltend oder entspannt oder gestresst fühlen und entsprechendes Verhalten zeigen. Die Wirkungen unserer Selbstgespräche haben eine immense Kraft. Sie können förderlich oder hinderlich für unsere Selbstwirksamkeit im Handeln sein. Mehr noch – uns entscheidungs- und handlungsunfähig machen. Klarheit in die Stimmen unseres inneren Teams zu bringen ist demnach ein zentraler Ansatzpunkt für Veränderungen. Die Aussagen der einzelnen Stimmen werden hörbar und deswegen bewusst zugänglich.

Die Arbeitshilfe „Das Innere Team“ stellt ein Modell zur Klärung der einzelnen Stimmen im Beratungsprozess zur Verfügung. Sie zeigt die Schritte auf, wie Sie als Berater die latenten Stimmen der Teammitglieder Ihres Klienten „sichtbar und zugänglich“ machen. So kann dieser in einem moderierten Dialog mit den Stimmen zu einer tragfähigen Grundlage einer Entscheidung kommen. Begleiten Sie Ihren Klienten in dem Prozess der Selbstbefragung und der bewussten symbolischen Aufstellung und Dokumentation der bisher durcheinander sprechenden Teammitglieder. Ermöglichen Sie ihm dadurch ein klares, erlebbares Bild davon, wie er sich selbst in der entsprechenden Situation sieht, wie er denkt und fühlt.

### Wie verschaffe ich mir Zugang zu meinem inneren Team?

Je vertrauter die unterschiedlichen inneren Stimmen als Vertreter von Persönlichkeitsfacetten sind, desto wirksamer ist der Klient in seiner Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit. Das innere Team ist ein Modell des Selbst, welches dem Klienten verdeutlichen kann, wie er sich in verschiedenen Rollen erlebt, wie er denkt, fühlt und handelt. Die Rollen als Teilpersönlichkeiten stehen im Dialog miteinander. Mal ist eine Persönlichkeitsfacette stärker präsent, mal gerät sie in den Hintergrund. Je nach Anforderungssituation und jeweiligen Erfahrungen in einer Rolle werden unterschiedliche Stimmen präsent. Herauszufinden, welche Stimmen von dem Klienten beachtet und welche von ihm vernachlässigt werden, ist zentral für die Analyse der Kommunikationsstruktur seines inneren Teams.

Was ist der Kontext und wie ist die Situation des Klienten?



Worum geht es? (Fragestellung benennen)



Führen Sie den Klienten in sein Erleben der jeweiligen Situation.



Gehen Sie auf das Erleben der Situation ein und fragen Sie nach.



Lassen Sie ihn Kontakt zu seinen inneren Stimmen in dieser Situation aufnehmen.



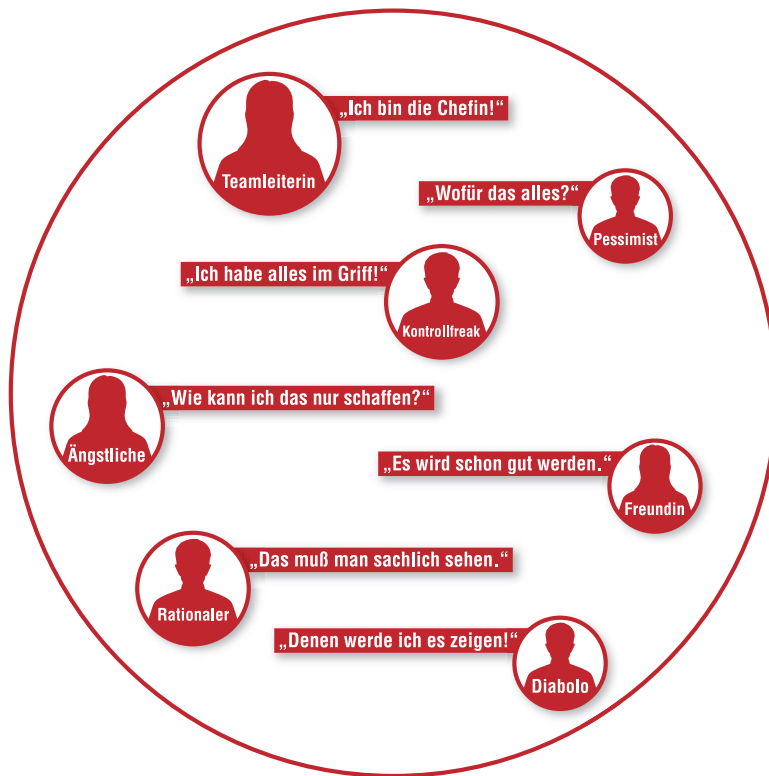
Geben Sie jeder Stimme einen Namen und schreiben Sie diese auf! Was sagen sie?



Wie wichtig empfindet er die jeweilige Stimme? Wie bewertet er sie?

### Wie mache ich mein inneres Team sichtbar?

Ein zentraler Aspekt bei der Arbeit mit dem inneren Team ist die sichtbare Symbolik. Sie können das innere Team unterschiedlich abbilden. Nehmen Sie beispielweise ein Flip-Chart und skizzieren Sie sich als Person mit viel Platz im Bauchraum. Dieser ist der symbolische Ort für das innere Team. Stellen Sie das Thema, die Fragestellung in den Mittelpunkt, zu dem sich die verschiedenen Stimmen kontextspezifisch zu Wort melden. Dann platzieren Sie nach und nach die einzelnen Teammitglieder und füllen Ihre Persönlichkeit mit den beteiligten Rollen aus. Schreiben Sie dazu, was die jeweiligen Stimmen sagen. Schulz von Thun verwendet die Analogie des „inneren Bühnenbildes“. Die Beteiligten sind die Rollenspieler mit Ihrem Rollenskript – also die Akteure des Dramas auf der inneren Bühne. Eine andere Möglichkeit ist die, mit Moderationskarten auf dem Fußboden zu arbeiten. Auf diese Karten schreiben Sie die Stimmen mit den Aussagen und verteilen diese im Raum. Die Anordnung der Positionen spiegelt die Bedeutung in Ihrem inneren Dialog oder Drama wieder. Sie können auch Stühle wählen und diese nach und nach mit den jeweiligen Rollen besetzen. Wörtlich gemeint kann es in Beratungsprozessen hilfreich sein, den Zugang zu Rollen, die einem unangenehm sind, zu öffnen, indem man sich auf den jeweiligen Stuhl setzt.



### Wie stehen die Teammitglieder zueinander?

Die Zusammensetzung des inneren Teams ist nicht willkürlich. Jeder Teilnehmer hat einen bestimmten Platz im Team. Durch die Bewertung der jeweiligen Stimme weisen Sie den Teammitgliedern einen Platz zu. Doch welche Informationen stecken in den ausgewählten Plätzen und wie zeigen sich die Beziehungen der jeweiligen Stimmen untereinander? Die Symbolik folgender Variablen verdeutlicht, welche Stimmen stärker sind, welche eher schwach und welche Stimmen dem Klienten in seiner Situation vielleicht noch fehlen.

<b>Platz</b>	Anordnung (Mitte, Rand, Ecke) zeigt die Zugehörigkeit
<b>Größe</b>	Bedeutung und Hierarchie im inneren Team
<b>Entfernung</b>	Distanz und Nähe untereinander
<b>Blickrichtung</b>	Wahrnehmung der anderen und Konfliktpotenzial
<b>Zusätze</b>	Podest, Keller, Trennstriche

### Welche positive Absicht steckt hinter unseren zweifelnden Stimmen?

Oftmals ist es so, dass die hinderlichen, unsere zweifelnden Stimmen deutlicher zu hören sind als die förderlichen. Sie formulieren nachdrücklich ihre Ängste, Befürchtungen und einschränkenden Glaubenssätze. Gehen Sie davon aus, dass Ihre zweifelnden Stimmen immer auch eine positive Absicht für Sie haben, also gilt es, diese entsprechend zu würdigen:

- Sie haben die Stimme gebraucht, da Sie Ihnen in der Entwicklung Ihrer Identität Sicherheit gegeben hat. Diese Sicherheit möchten Sie noch nicht verlieren.
- Sie haben sich weiterentwickelt, doch die alte, zweifelnde Stimme hat noch mehr Kraft als die neue, die sich erst in verschiedenen Situationen bewähren muss.

### Wie arbeiten Sie mit dem Modell des inneren Teams?

Als Berater nehmen Sie die Entscheidungssituation als Thema oder Fragestellung des Klienten auf. Im ersten Schritt verschaffen Sie dem Klienten den Zugang zu seinem inneren Team. Mit hypnotischen Sprachmustern („Und nun können Sie sich es erlauben, noch mal ganz in die Situation hineinzugehen ...“) bringen Sie den Klienten in den Kontakt mit seinem inneren Team. Fordern Sie den Klienten auf, die Situation konkret und sinnlich detailliert zu beschreiben. „Und was war noch in der Situation?“ Wenn der Klient sich in die Situation hineinversetzt hat, fragen Sie nach seinen inneren Stimmen. „Was sagen diese zu der Situation? Welche Stimme ist am lautesten und welche am schwächsten?“ Gehen Sie den Stimmen auf den Grund und haken Sie nach. „Und gibt es darüber hinaus noch etwas, was die Stimme gesagt hat?“ Dokumentieren Sie die Stimmen in der Symbolik der Wichtigkeit und schreiben Sie die Aussagen dazu. Wenn alle Stimmen gehört wurden, würdigen Sie mit dem Klienten die positive Absicht der Stimmen. Fragen Sie ihn, was die Stimme Positives für ihn gebracht hat. Fordern Sie ihn auf, sich bei allen Stimmen dafür zu bedanken („Ich danke Dir, kontrollierende Stimme, dass Du dafür gesorgt hast ...“). Dann leiten Sie den moderierten Dialog ein. Fragen Sie Ihren Klienten, was die kontrollierende Stimme („Ich habe alles im Griff“) zu der ängstlichen Stimme sagt („Wie kann ich das nur schaffen?“). Greifen Sie ein, wenn die Stimmen nicht wertschätzend miteinander umgehen. Sind die zweifelnden Stimmen zu laut, erteilen Sie diesen für eine Zeit Redeverbot. Und schauen Sie, ob der Klient vielleicht eine Stimme benötigt, um zu seinem Ziel zu kommen. Fragen Sie ihn, ob er sein Team um diese Stimme ergänzen möchte. Wenn alle Stimmen gehört wurden und einverstanden mit dem Ergebnis des Dialoges sind, beenden Sie die Teammoderation.

### Tipp

Die Arbeitshilfe „Das innere Team“ schafft Ihnen Klarheit über Ihre inneren Stimmen, die ihr Handeln maßgeblich beeinflussen. Im Alltag hören wir meistens nur ein Stimmengewirr oder die eher negativ geprägten Stimmen. Beides führt eher zur Handlungsunfähigkeit und dem Gefühl der Unzulänglichkeit in bestimmten Situationen. Mit Hilfe des Bildes Ihres inneren Teams lernen Sie die einzelnen Stimmen unabhängig voneinander kennen, da jede nacheinander zu Wort kommt. Je besser Sie Ihre inneren Stimmen kennen, umso klarer können Sie Entscheidungen für Ihr Handeln treffen. Nehmen Sie Kontakt auf zu Ihrem inneren Team!