

# Kongress Konfliktmanagement 2018 – Vielfalt und Entwicklung 15. September 2018

Forum: 3 – Das „Innere Team“ – Modell für stimmige Kommunikation und Selbstcoaching

Referentin: Lisa Roth

Master of Arts, Kommunikationsberaterin, Schulz von Thun Institut für Kommunikation,  
Hamburg

Berichterstatterin: Mareile Sarfels

Mediatorin, Coach, Juristin in Celle

Die Referentin stellte in ihrem hervorragenden Vortrag das „Innere Team“ als ein Modell vor, mit dem eine in sich stimmige Haltung und damit auch eine stimmige, glaubwürdige Kommunikation gefunden werden kann.

Diese Methode / dieses Modell kann sowohl zum Selbstcoaching als auch im Coaching verwendet werden.

Sie beruht auf der Idee, die schon Goethe in Faust nennt: „Zwei Seelen wohnen, Ach! in meiner Brust“.

In jedem von uns gibt es verschiedene Anteile, die uns – auch immer kontextbezogen – ausmachen und Entscheidungen und Reaktionen beeinflussen. Wenn man diese wie eine Vielzahl von Mitarbeitern eines Unternehmens, die zuständig für verschiedene Projekte sind, betrachtet, dann kommt man zu dem Inneren Team. Jeder Anteil – also jedes Teammitglied – hat eine Funktion und seine Berechtigung und auch ein wenig sein eigenes Temperament. Wer im Team jeweils dabei ist, hängt von dem Projekt, z.B. eine Entscheidung zu treffen, ab. Alle Teammitglieder zusammen beeinflussen die Entscheidung.

Wenn sich die Teammitglieder nicht einig sind, werden wir in der Entscheidung unsicher, „eiern“ so rum, haben ein „schlechtes Gewissen“, sind „sprachlos“, bereuen nachher die Antwort, wirken unglaubwürdig.

Beispiel: Es kommt eine Anfrage für einen Vortrag. Frage: Will ich den annehmen?

Es könnte sein, dass ich mir unsicher bin.

Dann kann ich mich fragen: Was – oder Wer – macht mich hier unsicher?

Für diese Frage ist nur maßgeblich, dass ich in der Entscheidung selbst unsicher bin!

Es könnte z.B. sein, dass in mir der Anteil

- „vernünftige Selbständige“ sagt: „Klar – Annehmen! Wie willst du denn sonst deine Rechnungen bezahlen?“
- „fürsorgliche Wächterin“ sagt: „Pass auf, dass du dich nicht übernimmst!“
- „gute Freundin“ sagt: „Denk daran, dass du dich mit .... Treffen wolltest.“
- „liebvolles Familienmitglied“ sagt: „An dem nächsten Tag bist du mit deinen Eltern und Geschwistern zum Frühstück verabredet – das schaffst du nicht, wenn du abends vorher noch 500 km zurück fahre musst.“
- „Rampensau“ sagt: „Vorträge sind super – HINGEHEN!“
- etc.

Jedes Teammitglied bekommt einen Namen, der auch durchaus seltsam klingen kann, und jedes Teammitglied hat eine Botschaft. Nur Gefühle wie „der Ängstliche“ oder „die Glückliche“ sind nur bedingt gute Namen, weil sich die Frage stellt: Wer ist ängstlich? Also Namenssuche ernst nehmen.

Wenn es gelingt die Teammitglieder zu erkennen und auch die Dynamik (Allianzen, Koalitionen, „Feindschaften“, etc.), die diese untereinander entfalten – so könnte z.B. die „Rampensau“ sich mit der „vernünftigen Selbständigen“ verbinden und eine Allianz zur Annahme des Vortrages bilden und gegen die „gute Freundin“ agieren, die sich wiederum mit dem „liebvollen Familienmitglied“ zusammenschließt, während die „fürsorgliche Wächterin“ daneben / darüber steht. Die Teammitglieder haben unterschiedliche Lautstärken und auch verschiedene Geschwindigkeiten. Sehr oft tauchen laut der Referentin nämlich auch zaghaftere und / oder leisere Stimmen erst etwas später auf, die sog. Spätmelder. Daher ist auch ein gewisser Zeitablauf nötig, um sicher zu sein, dass alle für dieses Projekt notwendigen Teammitglieder da sind. Manchmal dürfen manche Teammitglieder nichts sagen – sie sind quasi im inneren Gefängnis eingesperrt.

Also: eine Nacht drüber schlafen, bietet sich an.

Ist das Team und dessen Dynamik erkannt, kann man sich in der sog. „Inneren Ratssitzung“ mit diesen zusammensetzen und ein Ergebnis aushandeln. Dabei wird jedes Teammitglied gleichberechtigt behandelt und es wird geschaut, wie die einzelnen Teammitglieder miteinander in Einklang kommen können. Es ähnelt einer inneren Mediation und ist also auch ergebnisoffen (Möglichkeiten für das vorg. Beispiel: Absage des Vortrages, Zusage des Vortrages nur mit kürzerer Vortragsdauer, Zusage und dafür persönlichen Freiraum fest an einem anderen Datum, etc.).

Ich selber bleibe als Chef jedoch der Entscheider. Falls ein Teammitglied zu kurz kommt – wir kennen ja ähnliches aus der Mediation – wird es uns auf seine Art und Weise früher oder später das Leben schwer machen.

Das innere Team ist Not (unbequem, mühsam, langsam, anstrengend, bremsend) und Tugend (innere Wahrheit, Überzeugungskraft, Harmonie in sich, Beweglichkeit) zugleich.

Sich das innere Team anzuschauen setzt voraus, dass es um eine konkrete Situation / Frage geht. Es gibt zwar sozusagen Stammspieler, die immer wieder auftreten (im beruflichen Kontext von oben z.B. die „vernünftige Selbständige“ und „Rampensau“), sie müssen aber nicht in anderen Kontexten immer da sein.

Nach der Ratssitzung, die mit einer Lösung enden sollte, wird die Idealmannschaft für die Außenwirkung aufgestellt – also wie wirke ich nach außen, wie trage ich die Entscheidung nach außen.

Die Prozesse werden visualisiert (möglichst auch mit kleinen „Männikens“:

- Suche und Findung der Teammitglieder = Bild 1. Ordnung
- Dynamik der Teammitglieder = Bild 2. Ordnung
- Idealaufstellung der Teammitglieder = Bild 3. Ordnung

Mir hat der Vortrag gut gefallen, weil die Referentin spannend, interessant und gut verständlich das Thema dargestellt hat. Auf Fragen wurde eingegangen. Persönliche Beispiele oder Beispiele aus der Praxis haben den Vortrag abgerundet.

Persönlich spannend und auch lehrreich (Übung macht halt den Meister) fand ich die zwei praktischen Übungen, in denen wir einmal für eine eigenen Frage unseres eigenen innere Team aufgestellt haben und dann in einer zweiten Runde mit einer PartnerIn zusammen die Dynamik dieses Teams

erforscht haben. Leider war zum Durchspielen des ganzen Prozess – innere Ratssitzung und Lösung sowie Aufstellung des Idealteams – dann keine Zeit mehr.

In manchen, manchmal auch eiligen Situationen kann auch genau andersrum verfahren werden: Man stellt sich eine Idealmannschaft zusammen. Ich fand hier das Beispiel der Bewerbungssituation ganz anschaulich (wen brauche ich immer dabei).

**Fazit: Ein sehr interessantes Modell, das für unsichere Situationen gute Klärung und Lösungen erbringen kann😊**