

# Methodenbeschreibung

## Das innere Team



nach Friedemann Schulz von Thun

### Ein beispielhafter Einstieg

**Ich musste eine wichtige berufliche Entscheidung treffen und mein Team hatte ganz unterschiedliche Ansichten und Ratschläge dazu:**

- „**Folge Deiner Berufung**“, sagte der Visionär.
- „**Du musst auch an die Verdienstmöglichkeiten denken**“, gab der Realist zu bedenken.
- „**Warum nur zwei Alternativen? Es gibt doch sicher noch mehr Möglichkeiten**“, riet die Kreativdirektorin..
- „**Du bist zu alt für Experimente**“, mahnte die Sicherheitsbeauftragte.
- „**Denk an Deine Altersvorsorge**“, mahnte die Mutter.
- „**Das ist alles noch viel zu unausgereift, zu wenig durchgeplant**“, nörgelte der Perfektionist.
- „**Nun grüble nicht noch länger darüber, entscheide Dich endlich!**“, drängte die Ungeduldige.
- „**Solche Entscheidungen darf man nicht übers Knie brechen. Du brauchst noch mehr Bedenkzeit!**“, empfahl der Bedenkenträger.

Dieses Teamgespräch hat tatsächlich stattgefunden. Vor zweiundvierzig Jahren. Ich hatte das Abitur mühevoll erworben und wusste nicht genau, was ich studieren wollte. Sport oder Psychologie?

Aber das Meeting fand nur in meinem Kopf statt.

### Variante 1: Gruppensetting

1. Verteilen Sie die Rollen Fallgeber\*in und Berater\*in.
2. Nun führen die/der Fallgeber\*in und die/der Berater\*in eine kurze Beratungsfrequenz:
  - Eine aktuelle persönliche oder berufliche Fragestellung bzw. Herausforderung herausarbeiten und beschreiben (das „Thema“)
  - Das „gute Ergebnis“ der Beratung beschreiben
3. Nun benennt und beschreibt die/der Fallgeber\*in ihre/seine „inneren Anteile“, die derzeit an der eigenen Entscheidungsfindung bzw. Problemlösung beteiligt sind.  
Die/der Berater\*in schreibt die Bezeichnungen der „inneren Anteile“ auf Moderationskarten und legt sie sichtbar auf den Boden.
4. Nun wählt die/der Fallgeber\*in intuitiv Repräsentant\*innen für die eigenen „inneren Anteile“ aus und übergibt ihnen nach deren Einwilligung die jeweiligen Moderationskarten.
5. Nun setzen sich die Repräsentant\*innen in einen Stuhlkreis und führen ein offenes Gespräch über das vorher gehörte „Thema“. Hierbei versuchen sich die Repräsentant\*innen sowohl gedanklich als auch emotional in den jeweiligen „inneren Anteil“ hineinzusetzen und aus dieser Rolle heraus das Gespräch zu führen.
6. Die/der Fallgeber\*in verfolgt das Gespräch zuhörend und schweigend von außen und notiert sich dabei wichtige Impulse.
7. Die/der Berater\*in achtet auf die Einhaltung grundlegender Gesprächsregeln (z.B. Ausreden lassen) und beendet das Gespräch, wenn der vereinbarte Zeitrahmen abgelaufen ist oder das Gespräch inhaltlich keine neuen Informationen hervorbringt.
8. Nun folgt eine abschließende Gesprächsfrequenz zwischen der/dem Berater\*in und der/dem Fallgeber\*in:
  - Welchen „inneren Anteil“ hat die/der Fallgeber\*in besonders präsent und vielleicht sogar dominant erlebt?
  - Welche Erkenntnisse hat die/der Fallgeber\*in für sich gewonnen?
  - Spürt die/der Fallgeber\*in einen Handlungsimpuls und wenn ja welchen?Die Repräsentant\*innen bleiben währenddessen zuhörend im Gesprächskreis sitzen.
9. Sollten noch weitere Personen die Übung beobachtet haben, können diese noch ihren Außenblick zur Verfügung stellen.
10. Abschließend werden die Repräsentant\*innen gewürdigt und aus ihren Rollen entlassen.

### Variante 2: Einzelsetting

1. Werden Sie sich ihrer aktuellen persönlichen oder beruflichen Fragestellung bzw. Herausforderung bewusst.
2. Machen Sie sich ihre eigenen „inneren Anteile“ bewusst, die derzeit an der Entscheidungsfindung bzw. Problemlösung beteiligt sind.
3. Schreiben Sie die Bezeichnungen der „inneren Anteile“ auf eine Moderationskarte.
4. Platzieren Sie die Moderationskarten auf dem Boden im Raum.
5. Stellen Sie sich nacheinander auf die Moderationskarten und fühlen Sie sich in den „inneren Anteil“ und den Platz ein.
6. Achten Sie darauf, welche Körperempfindungen, Gedanken und Gefühle in ihnen auftauchen.
7. Notieren Sie diese nach jeder Position kurz auf einem Blatt Papier.
8. Reflektieren Sie nach Durchlauf aller Positionen ihre gewonnenen Erkenntnisse:
  - Was hat mich überrascht oder sogar irritiert?
  - Was hat mich neugierig gemacht?
  - Was hat mich berührt?
9. Wiederholen Sie die Übung nach einigen Tagen oder wenigen Wochen und schauen Sie bewusst auf die Unterschiede.