







Arbeitsblatt: Erhebung des Inneren Teams

Beschreibung:	<ul style="list-style-type: none">Die Teilnehmenden beraten sich gegenseitig mit dem Modell vom Inneren Team.	 <i>Erhebung des Inneren Teams</i>
Zweck:	<ul style="list-style-type: none">Die Teilnehmenden lernen anhand eigener Fälle das Innere Team im Sinne des Peer-Coachings praktisch anzuwenden.	 <i>25 Min.</i>
Hinweise	<ul style="list-style-type: none">Im Anwendungsszenario der Variante 1 baut diese Übung auf der Hausaufgabe des letzten Moduls AB Inneres Kuddelmuddel (HA) auf.Im Anwendungsszenario der Variante 2 und 3 sollten die persönlichen Fälle zu Beginn der Übung eingebracht werden.	 <i>Arbeit im Tandem</i>  <i>1x Seite 2 - 4 je Teiln.</i>  <i>Flipcharts und Flipchartmarker für alle Teiln.</i>  <i>Auswertung und Besprechung im Plenum</i>

Instruktion / Vorgehen

1. Fallvorstellung

Person A stellt in Tandem ihren (mitgebrachten) Fall kurz vor.

2. Erhebung des Inneren Teams

Person B erhebt anhand dieses Leitfadens das Innere Team von Person A, indem Sie die innere Situation durch Nachfragen exploriert und zu Beginn eine Fragestellung für die „kollegiale Beratung“ erfragt. Die beratende Person B visualisiert das Innere Team am Flipchart oder mittels der Vorlage auf Seite 4.

3. Methodische Auswertung

Die Teilnehmenden besprechen im Plenum ihre Erfahrungen und klären fachliche Fragen.

Erhebung des Inneren Teams¹

Das Innere Team

Die Methode des Inneren Teams wurde von Schulz von Thun (1998) entwickelt. Es macht das menschliche Seelenleben sichtbar und verständlich. Es geht davon aus, dass ein Wesensmerkmal des menschlichen Seins durch eine innere Pluralität gekennzeichnet ist: In jedem Menschen gibt es viele innere Anteile, die inneren Teammitgliedern. Diese arbeiten nicht immer geordnet zusammen, sondern sie streiten und blockieren sich auch gegenseitig. Das Innere Team ist also eine bildliche Metapher für diese innerseelischen Vorgänge. Viele der inneren Vorgänge gleichen denen in realen Teams: Pluralität, Uneinigkeiten/Streit, die Gruppendynamik ebenso wie Methoden der Klärung und Entwicklung über den inneren Dialog. Mit Hilfe des Modells des Inneren Teams wird aus inneren Teammitgliedern durch persönliche Entwicklung ein Team geformt. So entsteht aus dem „zerstrittenen Haufen der inneren Stimmen“ unter der kooperativen Führung des Oberhaupts ein „Inneres Team“.

Durchführung: Erhebung eines Inneren Teams

Im Folgenden sollen Sie Ihren*r Tandempartner*in anhand des Modells vom Inneren Team zu einer Fragestellung beraten.

1. Erheben des Anliegens

Erfragen Sie, zu welcher Frage(-stellung) Sie das Innere Team erheben sollen:

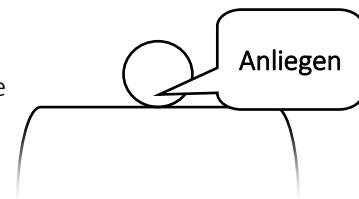
- a. „Worum geht es Ihnen?“
- b. „Worüber möchten Sie sich Klarheit verschaffen?“

Beispielformulierungen für Anliegenfragen sind:

- c. „Wie möchte ich mich zu ... verhalten?“
- d. „Wieso fällt es mir so schwer, mich zu ... zu verhalten?“
- e. „Was geht in mir vor, wenn Herr X zu mir sagt: ...?“

2. Zeichnen des Oberhaupts mit Anliegenfrage

Zeichnen Sie das Oberhaupt und tragen Sie in die Sprechblase das Anliegen in Form einer Frage ein.



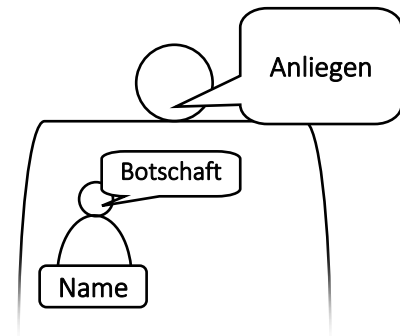
¹ Quellen:

Benien, K. (2009). *Beratung in Aktion*. Hamburg: Windmühle Verlag

Schulz von Thun, F. (2013). *Miteinander reden, Band 3: Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation*. Reinbek: Rowohlt Taschenbuch Verlag.

3. Erheben der Inneren Teammitglieder

- a. Erfragen Sie, welche Inneren Teammitglieder sich zu der Anliegenfrage zu Wort melden:
 - „Wer meldet sich zu der Frage ... (Anliegenfrage)?“
 - „Welche inneren Stimmen/Anteile/Teammitglieder melden sich in Ihnen?“
- b. Geben Sie jeder Stimme/Anteil/Teammitglied einen charakteristischen Namen (und wenn Sie wollen, ergänzen Sie noch ein charakteristisches Symbol).
- c. Formulieren Sie jeweils eine kurze, prägnante Aussage: Die Kernbotschaft des Inneren Teammitglieds.
- d. Visualisieren Sie das Innere Teammitglied.



4. Erheben der weiteren Inneren Teammitglieder

Erfragen und visualisieren Sie die weiteren Inneren Teammitglieder

- „Welche weitere Stimmen/Anteile/Teammitglieder gibt es?“
- „Gibt es Stimmen/Anteile/Teammitglieder, die als Gegenspieler*innen zu dieser Stimme auftreten?“
- ...

5. Abschluss

Prüfen Sie zum Schluss, ob alle wichtigen Stimmen zu dieser Anliegenfrage zu Wort gekommen und visualisiert sind:

- „Sind das alle oder wurde irgendjemand vergessen/überhört?“

Vorlage zur Erhebung des Inneren Teams

Anliegenfrage:

