







## Trainerinstruktion: Modell vom Inneren Team

<b>Beschreibung:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vortrag zu den Grundlagen des Inneren Teams mit anschließender Demonstration der Schritte der Erhebung</li></ul>	 Grundlagenvermittlung zum Inneren Team
<b>Zweck:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grundverständnis vom Inneren Team vermitteln.</li><li>• Teilnehmende lernen das Modell sowie die Schritte der praktischen Anwendung kennen.</li></ul>	 15 Min.
<b>Hinweise:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Der Vortrag vermittelt die Grundlagen. Im Anschluss demonstriert der:die Trainer:in, wie man mit dem Inneren Team in der Beratung arbeitet und vermittelt so ein praktisches Rollenmodell der Anwendung.</li></ul>	 Arbeit im Plenum
		 1x Seite 2, 3 je Trainer:in
		 -
		 Klärung von Fragen der Teiln.

### Kurzinput – Vorgehen

1. Trainer:in erfragt bei Teilnehmenden, was in der zwischenmenschlichen Kommunikation alles passieren kann und notiert die Antworten auf einem Flipchart: „*Die Gründe für die Schwierigkeiten bei der Kommunikation sind vielfältig. Welche Gründe sind Ihnen begegnet?*“
2. Trainer:in leitet über mit dem Schulz von Thun Zitat: „Willst du ein:e gute:r Kommunikator:in sein, dann schau’ auch in dich selbst hinein!“ und/oder dem Goethe Zitat: „Ich habe, ach, zwei Seelen in meiner Brust.“
3. Er:sie stellt kurz das Innere Team an einem Flipchart vor. (... figural: entweder ad-hoc oder bereits vorbereitet, stellt die Herausforderung des Dissens von „Äußerung“ und „Innerung“ dar sowie 4 Hauptkategorien in Form von Polaritäten, die sich nach Charakter und ihrem Auftreten unterscheiden können:
  - Frühmelder — Spätmelder
  - laute — leise Stimmen
  - willkommene — unwillkommene Stimmen
  - Chef:innen — Untergeordnete

Zuletzt sollte auf die ordnende Funktion des Oberhaupts, als moderierende, vermittelnde Instanz eingegangen werden, die die Kommunikation nach außen gestaltet und der inneren Situation gerecht werden muss.

4. Trainer:in schließt den kurzen Input damit, dass es wertvoll sein kann, die geeigneten inneren Stimmen zu einem gegebenen Problem bzw. Ziel zu identifizieren, zu Wort kommen zu lassen und zur Zusammenarbeit zu bewegen.

### Demonstration – Vorgehen

Der:die Trainer:in demonstriert, wie man das Innere Team erhebt. Die Schritte entsprechen dem Vorgehen, wie es im Arbeitsblatt [AB Erhebung des Inneren Teams](#) beschrieben ist.

1. Situationserhebung: Der:die Trainer:in bittet eine:n Teilnehmer:in, einen Fall zur Verfügung zu stellen. Er:sie befragt ihn:sie exemplarisch zur Situation.
2. Anliegenerkundung: Er:sie erhebt die Anliegenfrage und trägt diese in die Sprechblase des Oberhaupts ein.
3. Erhebung des Inneren Teams: Er:sie erfragt exemplarisch 2 bis 3 Teammitglieder und visualisiert diese mit Namen und Botschaft.