



## Das Innere Team

In einem Team gibt es oft Personen, die häufig und schnell das Wort ergreifen. Sie sind dominant und bestimmen die Teamarbeit. Andere Mitglieder werden dabei in den Hintergrund gedrängt oder einfach nicht akzeptiert. Ihre Stärken kommen wenig oder gar nicht zur Geltung. Teams können durch ungelöste Ziel- und Rangkonflikte in ihrer Leistung erheblich gebremst werden.

All das sind Phänomene, die wir auch in einem „inneren Team“ einer Person finden. Im Inneren-Team-Coaching bekommen die inneren „Hinterbänkler“ eine Chance, ihre Stärken darzustellen und sich als wertvolle Ressourcen zu zeigen. Und schließlich identifizieren wir innere Konflikte – der erste Schritt, sie zu lösen. Beispiele von inneren Konflikten:

- ✗ Die Balance von Berufs- und Privatleben
- ✗ Das Streben nach maximaler Kontrolle versus Vertrauen
- ✗ Selbermachen versus Delegation
- ✗ Jammern und Klagen versus Selbstverantwortung
- ✗ Sucht nach Anerkennung von außen versus Selbstachtung

Ein Bild sagt mehr als tausend Worte. Deshalb entwickeln wir in dieser Coaching-Methode eine visuelle typische Aufstellung der individuellen Teammitglieder des Klienten. Die Mitglieder des Inneren Teams werden dabei als farbige Figuren dargestellt, die bezüglich ihrer subjektiv empfundenen Dominanz unterschiedliche Größen haben können. Dominante Strukturen werden im Vordergrund positioniert, andere stehen eher im Hintergrund. Sie werden zuweilen von den „Wortführern“ des Teams verdeckt. So entsteht ein Bild, das schon per se einige Aussagen über typische Konflikte der gesamten Persönlichkeit zulässt.

Das anschließende intensive „sich-auseinander-setzen“ mit diesem „Inneren Team“ wird wörtlich genommen. Wir arbeiten mit Symbolen, wie z.B. leeren Stühlen, einer aus der Gestaltpsychologie stammender Methode. Jedem Inneren Team Mitglied wird ein Stuhl zugewiesen. Der Coach übernimmt temporär die Leitung des Teams und inszeniert ein „Inneres Team Meeting“. Der Klient setzt sich abwechselnd auf einen der Stühle und versucht ausschließlich die Facette der betreffenden Persönlichkeitsstruktur zu repräsentieren. Dabei werden mit jedem Team-Mitglied beispielsweise folgende Fragen intensiv erörtert:

1. Was sind Deine Stärken, was ist Deine prinzipielle Aufgabe im Team?
2. Welche Risiken sind mit Deinem Handeln verbunden?
3. Wie geht es Dir mit den anderen im Inneren Team?
4. Was brauchst Du, um Deine Stärken voll zu entfalten?

In einem „Inneren Teammeeting“ kommt es oft zu überraschenden Erkenntnissen. Innere Konflikte werden durch Bewusstwerdung erkannt und benannt. Eine zu starke, zu schwache oder zu einseitige Rolle des „Teamchefs“ wird transparent. Verschüttete Ressourcen der Person werden buchstäblich reanimiert.

***Verwandeln Sie Ihre Ressourcen in Erfolg!***

**Yvonne Volkmar**

MSc Psychosoziale Beraterin i.A. – Diplom Mental Coach – Heilpraktikerin Psychotherapie – Psychologische Beraterin