

## Bewusstseinsübung „Mein inneres Team“ zu Entscheidungen meiner beruflichen Entwicklung

**Ausgangslage:** Oft spüren wir „zwei Seelen“ in unserer Brust. Beide können stark und dabei völlig uneinig sein.

**Hinführung:** Wir dürfen uns nicht damit zufrieden geben, dass es einen Ja- und einen Nein-Sager gibt: Die Fragen lauten: Wer steckt dahinter? Wer meldet sich mit „Ja“, wer mit „nein“ zu einer ausstehenden Entscheidung? Für die Teilnehmerinnen könnte diese lauten: Möchte ich (jetzt) eine Führungsposition übernehmen oder möchte ich eine andere berufliche Entwicklung einschlagen? Ziel der Übung ist, eine Formulierung zu finden, die nicht nur den „lauten Vordergrundstimmen“ gerecht wird, sondern eine adäquate, tragbare Vereinbarung aller innerer Teammitglieder darstellt, die sich zu dem Thema melden.

**Haltung:** Die inneren Teammitglieder meinen es grundsätzlich gut mit mir. Es lohnt sich, ihnen aufmerksam Raum zu geben und auf die Bedürfnisse zu hören, die hinter ihren Aussagen stehen. Langfristig will ich mein inneres Team kooperativ anführen und dabei zunehmend die bewusste Steuerung erlangen.

### Beschreibung der Methode nach Schulz von Thun:

1. Schritt: Identifikation der inneren Teilnehmer
2. Schritt: Anhörung der Einzelstimmen
3. Schritt: Freie Diskussion zulassen und anregen
4. Schritt: Moderation und Strukturierung durch das Oberhaupt
5. Schritt: Brainstorming
  - a. Das Interesse hinter der Position erkennen
  - b. Die kognitive Struktur erweitern
6. Schritt: Entwurf einer integrierten Stellungnahme

## **Umsetzung:**

- 1) Vorstellung des Modells in Form eines Kurzinputs
- 2) Die Teilnehmerinnen nehmen sich im Plenum ein paar Minuten Zeit, um eine Situation auszuwählen, in der sie ein großes „inneres Durcheinander“ empfinden. Jede schreibt es für sich still auf und sucht sich mit ihrem Stuhl einen Platz im Raum, an dem sie sich wohl und ungestört fühlt. (leise Musik im Hintergrund).
- 3) Hinführung zu innerer Zentrierung und Sammlung, aufmerksam auf eigenen Atem, Empfindungen, in sich hinein hören.

*Wie viele melden sich denn zu Wort?*

*Was sagen sie?*

*Wie sagen sie es? Laut, leise, fordernd, zurückhalten, aggressiv, weinerlich?*

*Wie könnte man die Mitglieder nennen?*

*Welche Botschaft steckt hinter dem, was sie sagen?*

Die Teilnehmerinnen zeichnen oder schreiben auf, was sie wahrnehmen. Dabei ist das Ziel, jedes innere Teammitglied ausführlich zu Wort kommen zu lassen, ohne zu unterbrechen und zu bewerten. („Ratsversammlung“).

Dabei gibt es laute „Fronstimmen“, die uns gut vertraut sind, weil sie unser Handeln im Alltag oft leiten. Außerdem gibt es stille „Hintergrundstimmen“, die wir oft verbannen, weil sie nicht zu unserer beruflichen Rolle oder Handlung passen („Nörgler“, „stille Wasser“, „Anlehnungsbedürftige“, „Nachdenkliche“). Gerade, wenn ich in der Handlungssituation „kraftvoll“ nach außen agieren möchte, sollte ich den Hintergrundstimmen hin und wieder Raum geben, um innerlich im Gleichgewicht zu sein – und meine MitarbeiterInnen zu führen, sowie Kollegen, Kunden und Klienten zu begegnen.

## **Anleitung:**

*Nun lenke ich meine Aufmerksamkeit auf die Stimmen, die sich streiten, die sich widersprechen, miteinander „im Klitsch“ liegen. Vielleicht reden sie alle gleichzeitig? Dieses „Aneinandergeraten“ ist nun notwendig und ich halte es eine Weile aus, ohne einzugreifen.*

- 4) Ich werde nun das Oberhaupt, der Teamchef „dieses Haufens“ und strukturiere, was ich höre. Dazu gehen die Teilnehmerinnen in die Triaden und berichten sich über das Ergebnis ihrer Anhörungen, und um welches Thema es sich in ihrem Alltag handelt.

## **Triadenaufgabe:**

Würdigen, dass meine inneren Teammitglieder alle da sind und nun auch die Stilleren gesprochen haben.

*Wie finde ich eine Lösung, die vielem von dem gerecht wird, was euch inneren Teammitgliedern wichtig ist?*

- ➔ *Welche erleichternden Bedingungen könnte ich mir im Fall einer Zusage („Ja- Sagen“) vorstellen, ohne dass ich zu sehr unter Strom gerate?*
- ➔ *Welche Ansprüche an das Kommende kann ich formulieren, damit mein Unbehagen geringer wird?*
- ➔ *Gibt es eine Möglichkeit, negative, erwartete Konsequenzen zu vermeiden?*
- ➔ *Gibt es im Fall eines „Nein-Sagens“ eine Alternative als Angebot zu machen?*

**Ziel:** Als Moderator auch aus dem Abwegigen die „wertvollen Perlen“ identifizieren und bewahren. Bsp.: Also wenn der Ruhebedürftige in meinem inneren Team zurzeit nicht auf seine Kosten kommen kann, denke ich über eine Möglichkeit nach, wie ich grundsätzlich seinem Bedürfnis nach Ruhe, Rückzug und innerer Sammlung perspektivisch mehr Raum geben kann, und was ich ihm antworten werde, wenn er sich wieder bei mir meldet.

## 5) Abschluss: Integrierte Stellungnahme

Als Teamchef darf ich nun die Früchte der Teamarbeit ernten und eine Reaktion entwerfen, welche die „Weisheiten mehrerer Teammitglieder in sich vereint“ (S. 99).

Hierzu ist eine Entscheidung notwendig: Im Falle einer Zusage muss „der Ängstliche“ zurück stecken, doch er wurde gehört und ist Teil des Ganzen (besseres „Betriebsklima“).

Bei einem Spaziergang, im Gespräch mit anderen oder mit Stift und Papier, kann ich die Diskussion der inneren Mitglieder („Ratsversammlung“) noch weiter aufleben lassen, bis meine Seele bereit ist, eine Entscheidung zu treffen. Dann trete ich als starker Chef auf und lege fest, wie ich weiter vorgehe – mit meinem inneren Team gestärkt hinter mir.

**Quelle:** Schulz von Thun, F. (2005). Miteinander reden: 3. Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation, Seite 91-100. Rowohlt Taschenbuchverlag.