

Das Modell des Inneren Teams

Das Modell des Inneren Teams wurde vom Psychologieprofessor Friedemann Schulz von Thun entwickelt, um das komplexe Seelenleben von Menschen verstehbar zu machen.¹

Schulz von Thun geht davon aus, dass jeder Mensch in sich verschiedene Stimmen wahrnehmen kann (z. B. *Tue es!* und *Tue es nicht!*). Besonders deutlich werden diese Stimmen bei wichtigen Lebensentscheidungen oder in Konfliktsituationen. Diese Stimmen stehen für Gedanken, Gefühle, Wünsche oder Handlungsimpulse und werden bei Schulz von Thun als Teammitglieder bezeichnet.

Wenn z. B. jemand daran denkt, eine Prüfung zu bestehen, dann könnten sich folgende Teammitglieder in ihm melden:

- Fritz Fleißig (Botschaft: *Was muss, das muss!*)
- Lisa Lustlos (Botschaft: *Keinen Bock!*)
- Erna Ehrgeizig (Botschaft: *Eine sehr gute Note, sonst gar nichts!*)
- Axel Angst (Botschaft: *Ich werde total versagen!*)
- u. a.

Zu jedem Teammitglied passt immer eine spezielle Botschaft, etwas, das das Teammitglied sagen würde, um seine Haltung zu verdeutlichen.

Schulz von Thun orientiert sich mit seiner Methode an realen Teams, wie z. B. Mannschaften, Klassen oder auch Arbeitsgruppen. So herrscht in all diesen Teams eine große Vielfalt an Einstellungen und Meinungen, an Fähigkeiten und Schwächen. Diese Pluralität beinhaltet einerseits die Chance, vieles zu bewältigen, was man allein nicht schaffen könnte; andererseits ist sie aber auch eine Quelle von Uneinigkeit, Machtkämpfen und Streit.

Schulz von Thun geht davon aus, dass wir nur glücklich und erfolgreich sind, wenn in uns eine gute Teamstimmung herrscht. Diese erreichen wir, wenn wir als Chef/in unseres Inneren Teams alle Teammitglieder in unsere Entscheidungen einbeziehen und von jedem das Beste nutzen.

Meine Aufgabe als Chef/in meines Inneren Teams ist es, genau hinzuhören, welche Stimmen ich in mir trage und was sie mir sagen wollen. Anschließend muss ich eine Lösung finden, die allen Teammitgliedern gerecht wird, z. B.:

- für Fritz Fleißig und Erna Ehrgeizig: „*Ich lerne jetzt zwei Stunden.*“
- für Lisa Lustlos: „*Dann ist für heute auf jeden Fall Schluss und wir chillen!*“
- für Axel Angst: „*Junge, entspann dich, Fritz Fleißig und Erna Ehrgeizig kriegen das hin!*“

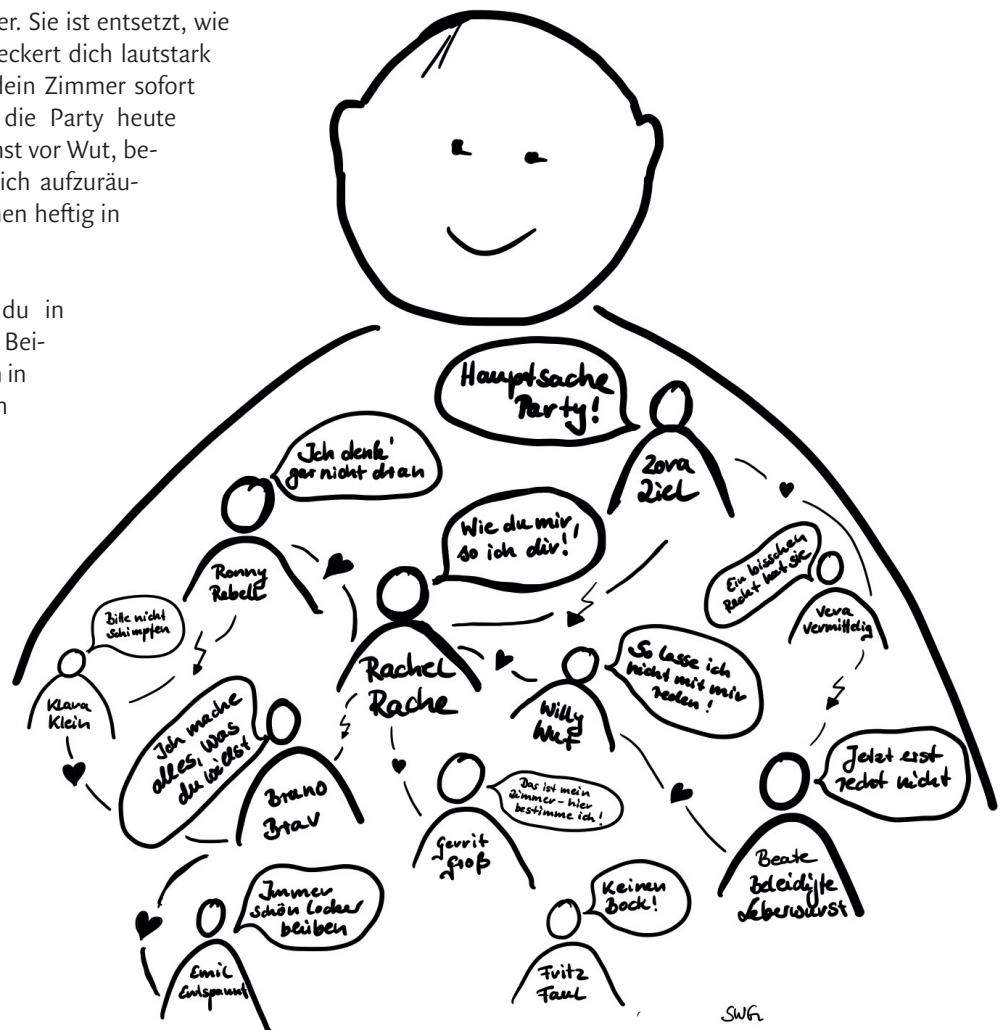
Sich des eigenen Inneren Teams bewusst zu werden, ist besonders hilfreich, wenn wir vor wichtigen Entscheidungen stehen oder den Eindruck haben, gerade in einem (Gefühls-)Schlamassel zu versinken.

¹ Literatur: Friedemann Schulz von Thun: Miteinander reden, Band 3: Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation, Hamburg 1998.

Beispiel für ein Inneres Team

Stell dir vor, du willst heute Abend zu einer angesagten Party gehen. Du freust dich schon ewig darauf und willst gerade los, deine Freunde warten schon unten. In diesem Augenblick kommt deine Mutter ohne anzuklopfen in dein Zimmer. Sie ist entsetzt, wie es bei dir aussieht, und meckert dich lautstark an. Sie verlangt, dass du dein Zimmer sofort aufräumst, ansonsten ist die Party heute Abend gestrichen. Du kochst vor Wut, beginnst aber trotzdem leidlich aufzuräumen, indem du deine Sachen heftig in die Schränke pfefferst.

Welche Gefühle hättest du in dieser Situation? Hier ein Beispiel für mögliche Stimmen in dir (also Teammitglieder in deinem Inneren Team):



Wenn du diesen inneren Stimmen zuhörst, wer würde miteinander diskutieren? Hier einige Beispiele für sogenannte Innere Teamdialoge:

- Du kochst vor Wut und räumst trotzdem auf: Welche Stimmen sind in dieser Situation am lautesten? Wer streitet in dir? Nach welchen Stimmen richtest du dich?
Beispiel: Willy Wut und Zora Ziel
- Du bist eingeschnappt und hast keine Lust aufzuräumen. Das Zimmer bleibt so, wie es ist und du gehst einfach los. Welche Teammitglieder sind hier beteiligt?
Beispiel: Ronny Rebell und Beate Beleidigte-Leberwurst
- Du sprichst mit deiner Mutter, um zu verhandeln, dass du nach der Party aufräumst. Welche Teammitglieder haben hier die Oberhand gehabt?
Beispiel: Emil Entspannt, Vera Vermittelig und Gerrit Groß