

Weiterbildung zum Interkulturellen Coach

Modul V – Internationale Teams

Lektion 7: [M5L7] Das Innere Team II

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Vom IST zum SOLL |
|--|

Vergangenheitsbewältigung und Resilienz – Das Innere Team

Das Innere Team

Das Innere Team ist ein Persönlichkeitsmodell des Hamburger Psychologen Friedemann Schulz von Thun. Die Pluralität des menschlichen Innenlebens wird darin mit der Metapher eines Teams und seines Leiters dargestellt. Das soll die Selbstklärung in zwiespältigen Situationen unterstützen und damit die Voraussetzung für eine klare und authentische Kommunikation nach außen bieten.

In der letzten Lektion hast du in Eigenarbeit Bild 1 aufgestellt. Diese Aufstellung zeigt, wie du die Situation gegenwärtig erlebst. Deshalb nennen wir sie auch IST-Aufstellung.

Anschließend hast du überlegt, wie du es gerne hättest, wie es sein soll. Also, die SOLL-Situation oder auch das 2. Bild.

Stelle nun wieder die IST-Situation auf und habe dabei die SOLL-Situation im Kopf. Nun stellt sich die Frage: Wie komme ich vom IST – zum – SOLL.

Diese Frage kann man natürlich für sich selbst beantworten. Leichter und nachhaltiger geht es, wenn uns jemand neutrales zur Seite kommt.

Peergroup:

Verabrede dich mit 2 anderen Teilnehmern. Agiert dann als Coach, Klient und Beobachter. Zunächst einmal erläutert der Klient kurz sein Veränderungsanliegen. Dabei stellt die IST-Situation auf. Anschließend die SOLL-Situation.

Nun geht es zurück in die IST-Aufstellung (1. Bild).

Jetzt ist der Coach dran. Es geht darum, wie kommt es vom IST zum SOLL.

Dabei sind folgende Fragen wichtig:

- Wie stark ist dein Wunsch nach Veränderung (z.B. als Skalierungsfrage)?
- Was genau bist du bereit zu tun?
- Was muss passieren?
- Was soll mehr werden, was weniger?

- Was soll sich verändern damit es so aussieht wie du es dir wünschst?
- Welchen konstruktiven Beitrag können die einzelnen inneren Teammitglieder leisten zur Zielerreichung?
- Braucht jemand eine neue „Jobdescription“?

Ganz wichtig ist, wenn wir uns nicht im virtuellen Raum treffen, sondern wirklich an einem Tisch sitzen, dass der Coach *nicht* die Figuren des Klienten verändert. Er fasst sie *nicht* an. Lediglich der Klient verändert. Der Klient räumt am Ende auch auf.

Anschließend tauscht euch aus. Wichtig sind auch die Erkenntnisse und Einsichten des Beobachters. Dann tauscht die Rollen.

In der Supervision kann diese Übung auch mit echten Personen durchgeführt werden. Dazu benötigt es ein „Einrollen“ vom Fallgeber, sowie ein späteres „Ausrollen“. Die „eingerollten“ Personen agieren dann als innere Stimmen des Fallgebers. Ihre Intuition leistet einen ganz wichtigen Beitrag zur Lösung bzw. Zielerreichung. Sie werden nach jedem Schritt interviewt. Am Ende steht eine wertschätzende Verabschiedung, sowie eine Feedbackrunde.