

# Innere Teamkonferenz

von Romy Gerhard

Blick nach innen: Was sagt mein inneres Team dazu?



## Ziel

- ▶ Differenziertere Wahrnehmung
- ▶ Eigenes Bewusstsein schärfen
- ▶ Breiter abgestützte Entscheidungsfindung, für sich selber wie auch in der Gruppe



## Beschreibung

### Die Einleitung

Angenommen, mehrere Personen beschäftigen sich mit einem Thema, z.B. soll ein Team ein Projekt erfolgreich umsetzen. In diesem „äusseren“ Team wird vielleicht kontrovers über das Projekt und mögliche Wege zum Ziel diskutiert. Genauso heftige Diskussionen finden oft auch im „inneren Team“ jeder einzelnen Person statt, ob bewusst oder unbewusst. Um unterschiedliche Sichtweisen und differenzierte Ideen und zu gewinnen, kann es sich lohnen, den Blick nach innen zu richten und eigene innere Teammitglieder zu befragen.

### Die Aufgabe

Das konkrete Thema oder Ziel der Gruppe steht bei dieser Übung im Zentrum. Die Aufgabe besteht darin, dass jedes Gruppenmitglied einzelne Mitglieder seines inneren Teams in seiner Vorstellung interviewt. Bei obigem Projektteam könnte es beispielsweise darum gehen, mehr über eigene Befindlichkeiten, wichtige Rahmenbedingungen, Vorbehalte und Umsetzungsideen bezüglich dieses Projekts zu erfahren.

### Die Teammitglieder

Die inneren Teammitglieder (je nachdem männlich oder weiblich) werden von der Übungsleitung kurz vorgestellt und sind auf einem Aufgabenblatt nachzulesen.

- ▶ Der/die Visionär/-in – darf träumen, ist enthusiastisch, hat viele Ideen, ist kreativ, erfindet Neues, nichts ist unmöglich.
- ▶ Der/die Macher/-in – organisiert und realisiert, ist pragmatisch, praktisch veranlagt, packt an, findet immer einen Weg und weiss, was es braucht, damit etwas gelingt.
- ▶ Der/die Kritiker/-in – ist vorsichtig, prüft, sieht Details, warnt, macht auf mögliche Hindernisse und Fehlerquellen aufmerksam. Das Ziel ist konstruktive Kritik.
- ▶ Der/die Unternehmer/-in – richtet sich am Erfolg aus, ist gewinnorientiert, sieht Chancen, will etwas bewirken.
- ▶ Der/die Soziale – setzt sich ein für Menschlichkeit, achtet auf eine angenehme Arbeitsatmosphäre, fördert die gute Zusammenarbeit, das Klima ist wichtig.
- ▶ Der/die Verkäufer/-in – kommuniziert aktiv, richtet sich auf die Zielgruppe aus, kennt deren Bedürfnisse, kann begeistern und überzeugen.
- ▶ Der Überraschungsgast – ein beliebiges inneres Teammitglied, das sich gerade melden möchte. Alle sind willkommen, z.B. vernünftige/r Denker/-in, mutige/r Abenteurer/-in etc.

Je nach Ausgangssituation und vorhandener Zeit lässt sich mit einer Auswahl von Teammitgliedern durchaus erfolgreich arbeiten. Von Walt Disney ist bekannt, dass er die drei erstgenannten Teammitglieder (Visionär/-in,

Macher/-in, Kritiker/-in) oft und gerne nutzte; er prägte damit das Disney-Modell, welches heute sehr verbreitet ist.

### Die Interviews

Jedes Gruppenmitglied stellt sich nun die erste innere Teilpersönlichkeit (Visionär/-in) vor. Diese kann in der eigenen Vorstellung männlich oder weiblich sein. Während des inneren Dialogs werden nun einige Fragen beantwortet und auf vorbereiteten Arbeitsblättern stichwortartig festgehalten.

- ▶ Wie sieht diese innere Teilpersönlichkeit aus (gross, klein, stark, schwach ...)?
- ▶ Wie begrüsst sie dich (freudig, traurig, kraftvoll, distanziert ...)?
- ▶ Wie vertraut bist du mit dieser Teilpersönlichkeit bereits; welchen Stellenwert hat sie in deinem Leben?

Den inneren Teammitgliedern werden folgende Fragen gestellt:

- ▶ Wie geht es dir mit ... (z.B. dem Thema „x“ oder dem Projekt „y“)?
- ▶ Was ist deiner Meinung nach gut daran, was wäre möglich?
- ▶ Was gefällt dir weniger, wo gibt es Risiken?
- ▶ Welche Lösungsideen hast du? Was führt zum Ziel?
- ▶ Welche Rahmenbedingungen sollten beachtet werden?
- ▶ Was braucht es, damit du dieses Projekt zielorientiert unterstützen kannst?
- ▶ Was ist sonst noch wichtig?



### Variationen

- ▶ Die Übung kann von erfahrenen Moderatoren auch als geführte Bilderreise/ Meditation angeleitet werden. Dies erleichtert den Gruppenmitgliedern in der Regel den inneren Teambdialog. Bitte unbedingt reichlich Zeit einrech-

nen und nach jeder Frage genügend Zeit lassen! Bei dieser Variante werden die Arbeitsblätter erst im Anschluss ausgefüllt.

- ▶ Der Blick nach innen lohnt sich auch, wenn nur zwei Personen ein gemeinsames Anliegen haben. Bei einer Partnerübung besteht mehr Flexibilität: Die Partner bestimmen gemeinsam, welche inneren Teammitglieder beide interviewen wollen und ob die Fragen an diese Teilpersönlichkeiten angepasst werden sollen.
- ▶ Wer die Übung für sich ganz allein durchführt, sozusagen im Zustand des „meditativen Schreibens“, hat selbstverständlich die grösstmögliche Flexibilität und kann mit etwas Übung sowohl die passenden Teammitglieder wie auch die Fragen frei wählen.



### Kommentar

- ▶ Die erfahrene Übungsleitung kann bei Bedarf sowohl die Auswahl der inneren Teammitglieder wie auch der Fragen anpassen.
- ▶ Bei der Auswahl der Teammitglieder sind wertschätzende Namen zu vergeben, also kein „innerer Schweinehund“ sondern z.B. eher „der Gemütliche in mir“ (der keine Lust auf Sport hat) oder „die Geniesserin“ (die Diäten verabscheut).
- ▶ Die Fragen sind ressourcenorientiert und wohlwollend zu stellen: „*Welchen Nutzen möchtest du mit deinen Aktivitäten für mich stiften?*“ (hilft verstehen) statt: „*Warum quälst du blöder Kritiker mich ständig und machst mich zur Schnecke?*“ (bringt in der innengerichteten Kommunikation ähnlich unbrauchbare Resultate wie in zwischenmenschlichen Gesprächen in der äusseren Welt)



## Auswertung/Überleitung

Wird diese Übung in der Gruppe angewendet, gibt es mehrere mögliche Auswertungsmöglichkeiten.

- ▶ Klassisch: Die gemachten Erfahrungen werden zuerst in Zweierteams und anschliessend in grösseren Gruppen oder im Plenum verdichtet.
- ▶ Szenisch dargestellt im Fishbowl: Die Gesamtgruppe bildet einen Kreis und stellt 3-6 freie Stühle in die Mitte, welche wiederum einen Kreis bilden. Wer sich nun nach innen setzt, bringt in der ersten Runde all das zum Ausdruck, was der/die innere Visionär/-in sagt und verhält sich entsprechend. Jede Runde wird am Flipchart stichwortartig protokolliert. In der zweiten Runde unterhalten sich die Macher/-innen miteinander usw. Wer genug gesagt hat, setzt sich wieder in den äusseren Kreis und macht einer Person Platz, die weitere noch nicht gesagte Punkte einbringt. Sehr empfehlenswert!
- ▶ Pinnwand-Stationen: Die Arbeitsblätter werden an vorbereitete Pinnwände gehängt, jeweils eine Pinnwandseite pro inneres Teammitglied. 2-4 Gruppenmitglieder fassen die die Ergebnisse zusammen (z.B. Hauptaussage, Ideen, Befürchtungen, wichtigste Tipps) und stellen diese anschliessend der Gesamtgruppe vor.



## Einsatzmöglichkeiten

- ▶ Teamentwicklung
- ▶ Strategieworkshops
- ▶ Veränderungsprozesse
- ▶ Kreativworkshops
- ▶ Projektteams



## Querverweise

Das Inneren Team und die situationsgerechte Kommunikation sind wunderbar beschrieben im Buch „Miteinander reden: Band 3“ von Friedemann Schulz von Thun.



## technische Hinweise

**Gruppierung** 1-24

**Material** vorbereitete Arbeitsblätter mit der Beschreibung der inneren Teammitglieder sowie den Fragen, evtl. Flipcharts, Stifte und Pinnwände

**Dauer**

- ▶ 5-10 Min. für die Einführung
- ▶ 30-70 Min. für die Durchführung
- ▶ 30-70 Min. für die Auswertung

**Vorbereitung** Material bereitstellen