

Vom "zerstrittenen Haufen" zum "Inneren Team"

mit einem Interview mit Professor Schulz von Thun

Vorwort

Der renommierte Kommunikationstheoretiker, Prof. Dr. Friedemann Schulz von Thun, als junger Wissenschaftler Schüler von Reinhard Tausch, präsentierte auf den GwG-Fortbildungstagen 2005 in Mainz die von ihm entwickelte "Arbeit mit dem Inneren Team". Bei der Methode des "Inneren Teams" handelt es sich nicht um ein kompliziertes theoretisches Modell, sondern um ein vielfach erprobtes praktisches Handwerkszeug, das Profis wie Laien erlernen und nutzen können. Durch Selbstklärung, durch Dialog mit dem "Inneren Team", der inneren Vielstimmigkeit, lassen sich innere und äußere Konflikte lösen und schwierige Entscheidungssituationen klären.

Schulz von Thuns "Modell vom Inneren Team" basiert auf seinen jahrzehntelangen Erfahrungen als Kommunikationstrainer, Klärungshelfer und Forscher. Grundlage des Modells zum Inneren Team ist Schulz von Thuns' Kommunikationstheorie. Er hat sie in den achtziger Jahren insbesondere in den drei Büchern "Miteinander reden 1 und 2 und 3" zusammengefasst. Da viele der rund 200 Teilnehmer und Teilnehmerinnen an den Fortbildungstagen diese Werke kannten, konnte der Wissenschaftler direkt in die praktische Arbeit mit dem "Inneren Team" einsteigen. Die Auseinandersetzung mit dem Inneren Team kann den Personzentrierten Ansatz auf vielfältige Weise bereichern – deshalb haben wir die wesentlichen Aspekte des Vortrags und Workshops von Schulz von Thun zusammengefasst und in dem nachfolgenden Interview beantwortet er spezielle Fragen zum Personzentrierten Ansatz und seinem Modell. Für die Leser, die mit dem Inneren Team nicht vertraut sind, haben wir eine Einführung auf Seitezusammengestellt.

Zwei Seelen und mehr

"Zwei Seelen wohnen, ach! in meiner Brust" – der auch in den Büchern von Schulz von Thun zitierte Satz aus Goethes Faustmythos zum hintergründigen Sinn der menschlichen Existenz zeigt die Zerreißprobe des Menschen zwischen hellen und dunklen Mächten auf. Zerreißproben, wenn auch nicht so dramatisch wie bei Faust, erleben Menschen in vielen Alltagssituationen. Und um diese innere Pluralität geht es bei der Arbeit mit dem Inneren Team. Schulz von Thun demonstrierte dies – unterstützt von witzigen Cartoons – anhand eines praktischen Falls.

Der Fall: Ein mäßig engagierter Student bittet seine Kommilitonin vor einer wichtigen Klausur um Mitschriften und Ausarbeitungen zu den prüfungsrelevanten Vorlesungen. Was geht in der Studentin vor? Spontan reagiert sie zunächst hilfsbereit: "Klar, die Aufzeichnungen kannst du gerne haben." Das war die "Hilfsbereite", das "gute Herz", in ihr. Doch sehr schnell melden sich Zweifel. Die Studentin hört dabei nicht nur zwei "Seelen" oder Stimmen in sich, sondern gleich mehrere. Da meldet sich der Gedanke: "Wieso soll ich diesem Faulpelz meine Aufzeichnungen geben? Der hätte ja selbst was tun können"; das äußert die "Geizige" in ihr. Und dann kommt die "Ehrgeizige" zu Wort, die einen lästigen Konkurrenten auf dem Arbeitsmarkt nicht befördern möchte. Es meldet sich überdies eine Stimme, die davor warnt, so kleinkariert zu sein – sie könnte dann bei ihren Freunden als "Streberin" dastehen. Das aber widerspricht ihrem Bedürfnis, geliebt zu werden. Und es meldet sich noch eine Stimme, die in die Zukunft verweist. Diese warnt davor, sich als "Egozicke" aufzuspielen. Schließlich braucht die fleißige Studentin möglicherweise irgendwann auch Hilfe. Vielleicht hat sie auch in einer weniger arbeitsamen, vom Liebeskummer dominierten, Phase ihres Studentenlebens selber schon einmal auf fremde Aufzeichnungen zurückgegriffen ("das gebrannte Kind"). So kommt Mitleid auf, die "Mitfühlende" betritt die Bühne.

Dem Kommilitonen gegenüber ist jedoch nur die lauteste, die hilfsbereite Stimme verbal zum Ausdruck gekommen. Denkbar ist, dass schon in diesem Moment ihr Körper und ihre Stimmlage

verhaltene Ablehnung gezeigt hat, bevor sie sich ihrer ablehnenden Seiten bewusst wurde. Solche inkongruenten energieverzehrenden Situationen dürften jedem Leser und jeder Leserin bekannt sein. Häufig, so Schulz von Thun, sei die Schwierigkeit, dass die Inneren Mitspieler zu unterschiedlichen Zeiten auf die Bühne kämen. Es gäbe laute und leise, schnelle und langsame Wortmelder. Folge: die Studentin ärgert sich nach der Zusage mächtig und hat ein ungutes Gefühl. Sie weiß nicht weiter. Genau in solchen unklaren Situationen kann die Auseinandersetzung mit dem Inneren Team eine hervorragende Entscheidungshilfe sein. Wie also kann die Studentin vorgehen?

Aus der Not eine Tugend machen

Zunächst sollte sie wissen, erläuterte Schulz von Thun, dass jedes Teammitglied eine eigene **Botschaft** besitzt, die zunächst "gehört" und verbalisiert werden sollte. Ein Beispiel: Die Studentin fühlt den Impuls "Das sehe ich nicht ein!" (innere Stimme). Sie stellt sich die Frage: "Wer steckt hinter einer solchen Aussage?" (Welches Teammitglied verbirgt sich hinter der Aussage?) Der Klärungshelfer (Berater oder Psychotherapeut) oder die Studentin selbst sollte dieser Stimme einen möglichst treffenden Namen geben. Beispielsweise hier: die "Intimitätsschützerin" oder die "Konkurrentin" oder "die Geizige" oder ähnliches. Beachtet werden müsse, dass solche Aussagen zumeist kognitive, emotionale und motivationale Komponenten beinhalten, ebenso Werthaltungen und Normen.

In einem solchen Klärungsprozess ist es wichtig, dass " alle Stimmen gehört werden, auch die, die wir nicht so gerne mögen, damit später nicht irgend ein Teammitglied die getroffene Entscheidung verärgert boykottiert." Hilfreich sei es dabei, die innerer Pluralität, die innere Uneinigkeit, den inneren Dialog/Streit zunächst zu akzeptieren und später zur Entscheidungsfindung/Argumentationshilfe zu nutzen. Dann, so Schulz von Thuns Motto, " kann aus der Not eine Tugend werden. Jedes Teammitglied hat seine eigene Weisheit, die der Betroffene nutzen kann." Das gelte für die willkommenen ebenso wie für die nicht willkommenen MitspielerInnen. Habe die Studentin alle MitspielerInnen identifiziert und benannt, könnte sie im nächsten

Schritt die VertreterInnen ihrer inneren Stimmen sortieren. Also: Welche Teammitglieder sind dafür, die Materialien weiterzugeben, welche wehren dagegen? Ganz besonders wichtig sei, so Schulz von Thun, die einzelnen Schritte zu dokumentieren, in einfachen Schaubildern – wie im Text dargestellt – zu zeichnen.

Geduld und Zeit aufwänden

Wie notwendig die Dokumentation der einzelnen Schritte zur Klärungshilfe ist und wie viel Zeit, Geduld, Empathie, Bereitschaft zur Offenheit und Ehrlichkeit der gesamte Klärungsprozess benötigt – das konnten die 30 Teilnehmer und Teilnehmerinnen in dem Workshop erleben und sinnlich nachempfinden, der sich dem Vortrag anschloss. Im Workshop inszenierte Schulz von Thun mit seiner Kollegin Roswitha Stratmann einen konkreten Fall. Was manchmal schon fast langweilig, mühsam und pedantisch erscheinen konnte – das wurde am Ende deutlich – war notwendig, um die Aussagen der Teammitglieder genau herauszufinden und den MitspielernInnen einen möglichst treffenden Namen zu geben. Nur wenn jedes Teammitglied – auch die Außenseiter – wirklich gehört werden, können sie die spätere Entscheidung mittragen. Im letzten Schritt des Klärungsprozesses muss der Teamchef, das **Oberhaupt** (siehe hierzu Interview auf S.) zu einer klaren Entscheidung kommen, die letztlich alle Teammitglieder berücksichtigt. Erst danach kann ein guter Kompromiss gefunden werden. Möglicherweise auch mit anderen Methoden: Zum Beispiel der "leere Stuhl".

Um auf die Situationen der Studentin zurückzukommen: Sie könnte den Kommilitonen zunächst um etwas Zeit für ihre Entscheidung bitten. Nach einer ausführlichen Beratung mit ihrem Inneren Team wird sie in der Lage sein, ihre Entscheidung dem Studienkollegen klar und in Übereinstimmung mit sich selbst mitzuteilen (**Stimmigkeit**).

Komplexe Lösungen des sowohl als auch

Wie eine solche – immer individuelle – Lösung konkret aussehen kann, zeigte Schulz von Thun an einem persönlichen Beispiel auf: Sein siebzehnjähriger Filius wollte mit einigen Freunden mehrere

Tage im Wochenendhaus der Familie Schulz von Thun verbringen. Schulz von Thun hatte das Wochenendhaus erst vor kurzem renovieren lassen. Natürlich meldete sich sofort der "großzügige, vertrauensvolle, liebende Vater". Mit von der Partie waren aber auch der "Bedenkenträger", der "Kontrolleur", der "für Haus und Hof verantwortliche Hausbesitzer", der um den neuen Teppichboden "besorgte Ästhet", der "Moralist", der "Harmoniebedürftige", der "Jurist" ... , selbstverständlich wollte auch die Ehefrau gehört werden. Wie sah die Lösung aus? Sehr komplex: Schulz von Thun, der verantwortungsbewusste Vater, holte sich zunächst von den Eltern der jungen Gäste die schriftliche Einverständniserklärung, dass die Jugendlichen einige Tage allein in dem Haus feiern dürften. Er verabredete als der um die Nöte pubertätsgeplagter Jugendlicher "wissende Vater", dass er einmal unangemeldet zu Besuch kommen werde, und dass der Sohn sich täglich telefonisch melden müsse ("Bedenkenträger", "Kontroletti"). Der "Vertrauensvolle" , der "Ästhet" und "Harmoniebedürftig" sprachen mit allen Jugendlichen über bestimmte Regeln, die im Haus einzuhalten seien, wie z.B. Elternschlafzimmer gesperrt, Musik nicht zu laut, kein Alkohol... Der "Hausbesitzer" informierte die Nachbarn. Und der Jurist holte sich bei einem Rechtsanwalt über die rechtlichen Aspekte des Kurzurlaubs seines Sohnes Rat.

In den mit witzigen Schaubildern untermalten Beispielen wurden wichtige Aspekte der Arbeit mit dem Inneren Team deutlich. Hierzu zählt insbesondere: Die Auseinandersetzung mit dem Inneren Team weist immer in zwei Richtungen. Die eine weist nach innen. Hier werden Gefühle und innere Grundhaltungen bearbeitet (siehe auch oben). Die andere Richtung weist nach außen. Hier geht es um Fragen: Wie kommuniziere ich mit dem Anderen oder den anderen Betroffenen? Wie mache ich mein Anliegen deutlich? Immer gibt es eine sachliche und eine emotionale Ebene. Das Ideal ist Stimmigkeit – Stimmigkeit als Übereinstimmung mit sich selbst und Übereinstimmung mit dem Charakter der Situation und dem Anlass, um den es geht.

Egozicke versus Hilfsbereite

Nicht zuletzt soll erwähnt werden, dass der Prozess der Selbstklärung mit dem Inneren Team nicht "faustisch quälend" sein muss, sondern dass insbesondere beim Prozess der Namensgebung der einzelnen Teammitglieder (siehe Kasten Schlaglichter) Humor und Spaß erwünscht und hilfreich sind. Dies wurde während des Vortrags und Workshops deutlich, dann wenn Schulz von Thuns' Darstellungen zu unverkennbarer Heiterkeit der Zuhörer und Zuschauer führte. So durften spontan zwei Teilnehmerinnen aus dem Publikum bei dem dargestellten Konflikt "Studentin", "die Egozicke" und "die Hilfsbereite" vorspielen. Die innere Dynamik und Dramatik, die sich in einer Person in dem "zerstrittenen Haufen" des Inneren Teams ausdrückt, war so unmittelbar nachvollziehbar. Die beiden beschimpften sich ordentlich. So konnte jeder/jede miterleben, wie es aussieht, wenn innen drinnen die Teammitglieder nicht "ein Herz und eine Seele" sind. Welche Erleichterung am Ende des dargestellten aufwändigen Klärungsprozesses steht, konnte man bei allen Beispielen am eigenen Leib erfahren. Zustimmung, Nicken, Aufatmen ging durchs Publikum: Ja, so kann eine stimmige Lösung aussehen, in der alle inneren Teammitglieder berücksichtigt werden.

Schulz von Thun machte Mut, dass der zeitaufwändige Prozess, der wie oben beschrieben in mehrere Einzelschritte gegliedert ist, nur bei den ersten Konflikten derart umfangreich sei. Wer geübt sei, mit seinem Inneren Team, seiner inneren Pluralität, in einem guten "Betriebsklima" zu arbeiten, könne diesen Prozess durchaus in kurzer Zeit im stillen inneren Dialog durchführen. Zum Einüben sei es jedoch unerlässlich, geduldig nach den einzelnen Stimmen des zerstrittenen Haufens zu forschen und ihnen sehr genau zuzuhören, ihre Aussage exakt treffend zu formulieren (was nicht immer auf Anhieb gelingt), den Teammitgliedern einen wirklich passenden Namen zu geben (auch das ist gelegentlich mühsam) und diesen Prozess mit eigenen Skizzen zu dokumentieren.

Die Arbeit mit dem Inneren Team, so wurde deutlich, kann im Rahmen Personenzentrierten Arbeitens professionell in sehr unterschiedlichen Arbeitsfeldern eingesetzt werden. In unterschiedlichen Beratungsbereichen, im Coaching, in der Personal- und Organisationsentwicklung beispielsweise bei Umstrukturierungen

im Change- Management, in der Mediation, in Schulen und anderen Bildungseinrichtungen, in der Paar- und Eheberatung, bei persönlichen Problemen, in der Arbeit mit chronisch kranken Patienten, in der Politik...

von Ursula Reinsch

Schlaglichter aus der Arbeit mit dem Inneren Team (nach Professor Schulz von Thun):

- Wir sind mit uns selbst keinesfalls immer ein Herz und eine Seele;
- Aus der Not eine Tugend machen: das Ergebnis einer Klärung mit dem Inneren Team;
- Arbeit mit Innerem Team nutzt versammelte Weisheit und Energie;
- In Übereinstimmung mit uns selbst kommunizieren;
- Klarheit, Ehrlichkeit, Offenheit, Stimmigkeit;
- Geliebte und ungeliebte Anteile zu lassen;
- Nicht moralisieren, sondern akzeptieren;
- Innerer Pluralität als Quelle des Reichtums (wenn auch zunächst als Quelle der Konflikte);
- Innere Pluralität (zerstrittener Haufen) ist normal, keine Störung;
- Zeichen für Konflikte, die mit dem Inneren Team lösbar sein können, sind: unklare Absichten, Widersprüche, Unklarheiten, Unklarheiten, Unklarheiten;
- Arbeit mit dem Inneren Team ist eine Art "Hebammen-Tätigkeit";
- Arbeit mit dem Inneren Team ist eine Analogie zum kooperativen Führungsstil;
- Gut dass alle diese Lebensgeister in mir sind, denn jeder hat seine Weisheit und seine Aufgabe.

Namensfindung für die Teammitglieder

- Typische Mitspieler sind oft Antagonisten wie: die Großzügige – die Geizige; die Angepasste, die Stimmungsmacherin – die Stimmungsverderber, die Stube...
- Protagonisten erhalten humorvolle bildhafte Namen z.B.: Axel Angstschweiß, die Sicherheit, Bequemer Sesselhocker, Beleidigte Leberwurst oder auch Abwehr, Frustrierte, der Rücksichtsvolle, der Kämpferische, der Resignierte, der Ge...

Einführung in das Modell vom Inneren Team (nach Schulz von Thun)

"Worum handelt es sich beim inneren Team, und welche Perspektiven verbindet dieses Modell gemeint, das die Pluralität des menschlichen Seelenlebens in Analogie zu einem inneren Wortmelder so aufnimmt, wie sie erscheinen (ohne sie in den Kontext des Ich und Über-ich). Ein weiteres Merkmal dieses Konzepts ist die Personalisierung: Die Teilnehmer werden als 'Botschafter im Kleinformat' als Mitglieder eines größeren Teams, mit ihren Wünschen mit einheitlicher Ausrichtung. Ein weiteres unverzichtbares Konzept ist die Disidentifikation. Dieses Vorgehen erlaubt die bei dieser Methode so wichtige Disidentifikation, die die Teilnehmer schließlich, aber nicht unverzichtbar, erlaubt dieses Konzept in der weiteren Bearbeitung einer Bühne, entweder mit wechselnder Rollenbesetzung durch den Protagonisten."

"Das Aushalten von innerer Pluralität und Uneinigkeit wird sowohl professionell als auch in inneren Teams steckt die Verheißung, dass es für den Modell-Anwender möglich ist, die einzelnen zu einer integrierten Weisheit versammeln, der Welt mit vereinten Kräften bis zur nächsten Herausforderung."

"Klärungshelfer muss über drei Qualitäten verfügen: pluralistische Empathie, aktives Zuhören und die Fähigkeit, die eigene Pluralität zu integrieren."

"Willst Du ein guter Partner sein, dann schau auch in dich selbst hinein."

(Aus: Friedemann Schulz von Thun, Wiebke Stegemann, Hg., Das Innere Team in Aktion. 2004)

- Friedemann Schulz von Thun: Miteinander Reden 1: Störungen und Klärungen
- Friedemann Schulz von Thun: Miteinander Reden 2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung
- Friedemann Schulz von Thun: Miteinander Reden 3: Das "Innere Team" und die situationsgerechte Kommunikation
- Friedemann Schulz von Thun, Wiebke Stegemann (Hg.): Das Innere Team in Aktion. 2004
- Friedemann Schulz von Thun: Klar kommen mit sich selbst und anderen: Kommunikation und Soziale Kompetenz: Reden, Aufsätze, Dialog. 2004

Interview mit Professor

Friedemann Schulz von Thun zum Inneren Team

Ursula Reinsch interviewte Friedemann Schulz von Thun anlässlich seines Vortrags und Workshops in Mainz zum Inneren Team – unter anderem zur Kompatibilität mit dem Personzentrierten Ansatz.

Herr Schulz von Thun, können Sie noch einmal genau erklären: Wer ist genau der Teamchef, das Oberhaupt, der innere Entscheider mit dem letzten Wort? Ist es das Selbst, das Ich, die Ratio, der freie Wille, eine Kontroll- und Steuerungsinstanz im Gehirn, eine Art Zentrale?

Das "Oberhaupt" ist ein übergeordnetes Mitglied des Inneren Teams, das angesichts divergierender Pluralität Führungsaufgaben wahrnimmt und die Einheit der Person gewährleistet. Wenn Sie als stiller Zeuge des inneren Geschehens merken, dass da zwei oder mehr Seelen in Ihrer Brust sich regen und rühren und sich zu Worte melden, wenn Sie dies merken, dann sind Sie im Kontakt mit Ihrem Oberhaupt. Wenn Ruth Cohn sagt: "Sei Deine eigene Chairperson!" – dann ist ebenfalls diese innere Vorsitzende gemeint. Im Idealfall ist das Oberhaupt in gutem Kontakt mit, aber abgegrenzt (disidentifiziert) von den Einzelstimmen, deren Wortmeldungen es konstatierend und wohlwollend aufnimmt. Im Realfall ist das Oberhaupt häufig mit einzelnen Teammitgliedern verschmolzen. Dadurch werden andere Mitglieder zu verpönten Außenseitern, und das Oberhaupt verstrickt sich in die innere Gruppendynamik, statt eine souveräne Meta-Position zu behaupten. Das Oberhaupt kann von vorlauten und dominanten Mitgliedern überrannt werden und hat in der Realität dann überhaupt nicht "das letzte Wort". Oder es wird einfach nicht fertig mit dem zerstrittenen Haufen und sitzt wie gelähmt davor, so wie ein schwacher Lehrer, dem die Schüler über Tische und Bänke gehen.

Beratung und Therapie haben nicht zuletzt die Aufgabe, das Oberhaupt zu stärken, ihm zu helfen, jene "Führungskraft" zu entwickeln, die es befähigt, zwischen zerstrittenen Parteien als

"pontifex oppositorum" zu vermitteln und, wie ich es nenne, "innere Ratsversammlungen" durchzuführen. In dieser Rolle ist es dann nicht mehr bloß stiller Zeuge des inneren Geschehens, sondern eingreifender Moderator und Dirigent, der mit dem Taktstock den einzelnen Orchestermitgliedern ihren Einsatz (oder auch Nicht-Einsatz) anweist, zum Gelingen des Ganzen.

Wie hängt das Innere Team mit dem Personzentrierten Ansatz zusammen?

Beratung und Therapie mit dem Inneren Team sind zum ersten phänomenologisch, d.h. jede Regung des Klienten wird willkommen geheißen, gleichgültig, ob sie in eine Theorie hineinpasst oder nicht. Die inneren Wortmeldungen werden so erhoben, wie sie dem Individuum zugänglich sind – der Klient bestimmt, wie tief er sich einlassen will und kann, welche "Botschaften" er hört und welchen Namen er passend findet. Er allein bestimmt auch, mit welchem Lebensanliegen er sich befassen will. Der Berater/Therapeut ist ein mitdenkender und mitfühlender Begleiter, der diese Form der Selbsterkundung zur Verfügung stellt und in seiner Handhabung anleitet. Er ist bemüht, sich in jeden Wortmelder einzufühlen (ich nenne das "pluralistische Empathie") und ihn in seiner Leistung zu erfassen und zu würdigen (pluralistische Wertschätzung). Durch die Visualisierung (nach Anweisungen des Klienten) wird alles anschaulich und transparent – ein partnerschaftliches Miteinander vor dem gemeinsamen Bild! In manchen Phasen der Bearbeitung wird der Berater/Therapeut allerdings durchaus direktiv, aber nicht ohne seine Vorschläge zu erläutern, ihren Sinn zu erklären und den Klienten einzuladen, der Anregung zu folgen – oder auch nicht. Meine Gegenfrage: Ist ein solches Vorgehen im Einklang mit dem Personzentrierten Ansatz? Ich meine ja, aber darüber hat die Diskussion noch gar nicht angefangen.

Diese Diskussion wäre sicher sehr spannend. Und Ihre Anregung passt auch direkt zu meiner letzten Frage: In welchen Bereichen, in denen der Personzentrierte Ansatz angewendet wird, lässt sich das Innere Team besonders gut integrieren?

Natürlich zunächst in jeder Einzelberatung und im Coaching. Wir

haben letztes Jahr ein Forschungsprojekt mit Eltern (meist Müttern) in einer Erziehungsberatungsstelle durchgeführt. Die Mütter dort haben nämlich auch mehrere Seelen in der Brust, wenn sie mit ihren Kindern zu tun bekommen! Übrigens waren das keine Intellektuellen, sondern einfache Leute, die allesamt mit dem Inneren Team sofort etwas anfangen konnten. Wir haben auch bemerkenswerte Erfolge mit jugendlichen Strafgefangenen gehabt (Diplomarbeit von Evelyn Barth), die als überaus introspektionsresistent gelten und auf das Innere Team z.T. richtiggehend "angesprungen" sind – zu meiner Überraschung. Sogar, wenn es darum ging, die eigene schuldhaftige Tat (Raub, Totschlag, Mord) mithilfe des Inneren Teams zu rekonstruieren.

Zurzeit untersuchen wir die Perspektiven des Inneren Teams im Kontext interkultureller Fragestellungen (erstes Ergebnis: auch Chinesinnen haben ein Inneres Team, und es lässt sich erheben, wenn auch, wie bei vielen von uns Deutschen, in einer "schweren Geburt"!).

Weiterhin experimentieren wir zur Zeit mit der Möglichkeit, die Methode in der Eheberatung systematisch einzusetzen (getrennte Einzelsitzungen, dann "Wiedervereinigung" des Paares). Last not least ist das Innere Team aus unseren Kommunikationsseminaren nicht mehr hinweg zu denken, denn wer ein Kommunikationsproblem mit jemandem hat, hat sicher mit einer inneren Uneinigkeit zu kämpfen. Motto: Wer sich selbst versteht, kann besser kommunizieren – und Selbstklärung kommt vor Verhaltenstraining!

Kann man Ihre Methode an Hand Ihrer Bücher lernen oder braucht es eine spezielle Ausbildung? Wenn ja, wo kann man die Arbeit mit dem Inneren Team erlernen?

Erste Probierbewegungen sind für erfahrene Berater und Therapeutinnen – dies ist aufgrund der Bücher möglich und aussichtsreich, als gelegentliche Ergänzung des eigenen bewährten Vorgehens. Allerdings haben Roswitha Stratmann und ich das "Methodenbuch zum Inneren Team" für Professionals noch nicht fertig. Es gibt inzwischen zahlreiche und wichtige methodische Erkenntnisse, sowohl für die Erhebung des Inneren Teams als auch für die erlebnisaktivierende Vertiefung. Lernen und üben kann man die Arbeit mit dem Inneren Team in unseren Curricula für Berater und

Trainer(innen): Entweder in der "Zusatzausbildung Kommunikationspsychologie (ZKP)" für den Non-profit-Bereich (Veranstalter: Universität Hamburg, www.beratung-u-training.de) oder für den wirtschaftlichen Bereich am Institut für wissenschaftliche Lehrmethoden (www.iwl-seminare.de). In beiden Curricula gibt es zwei Spezialbausteine zum Inneren Team von je 3,5 Tagen.

Danke für das Gespräch.