

# STELLEN

GRÖSSTER STELLENMARKT DER ZENTRALSCHWEIZ

NEUE LUZERNER ZEITUNG NEUE URNER ZEITUNG NEUE SCHWYZER ZEITUNG NEUE OBWALDNER ZEITUNG NEUE NIDWALDNER ZEITUNG NEUE ZUGER ZEITUNG

KADERSTELLEN / KAUFMÄNNISCHE BERUFE **1 / 7**

MARKETING / WERBUNG / PR / INFORMATIK **11 / 12**

TECHNISCHE / GEWERBLICHE BERUFE **13**

SOZIALE / MEDIZINISCHE BERUFE **16**

TOURISMUS / HOTELLERIE / GASTGEWERBE **18**

DIVERSE BERUFE / STELLENGESUCHE **18 / 19**

**DOMMEN NADIG**

Personal Luzern - für Bau und Technik  
www.dommen-nadig.ch Tel. 041 220 15 50

# Wenn Angsthasen mit Draufgängern sprechen

**Angsthase, Draufgänger, Perfektionist? Das «Innere Team» besteht aus Teilpersönlichkeiten. Diese zu kennen, kann Rollenverhalten positiv beeinflussen.**

In der Kommunikation spielt die Wahrnehmung mit dem «Inneren Team», auch «Unter-Ichs» genannt, eine entscheidende Rolle. Dieses alltägliche Phänomen, welches häufig unbewusst abläuft, kann sehr gut genutzt werden, um sich besser kennen zu lernen und dadurch wirkungsvoller zu kommunizieren und zu handeln.

Dabei geht die Steuerung von der Person selber aus. Diese ist vor die Aufgabe gestellt, ihre eigenen inneren Führungsressourcen nutzbar zu machen, die Stärken und Begrenzungen der eigenen Teammitglieder und deren Eigendynamik zu entdecken und kontextbezogen für deren optimale Koordination und Aufstellung zu sorgen. Ohne diese Führungsverantwortung in uns würden sich die inneren Teammitglieder unorganisiert zu Wort melden und je nach Gelegenheit um eine möglichst tonangebende



*Die Figuren symbolisieren die verschiedenen Persönlichkeitsteile. Es gilt, die Beziehung der «Teammitglieder» untereinander so zu organisieren, dass ein optimales Zusammenspiel möglich wird.* PD

de Stellung in diesem System kämpfen.

## Zerrissen

Menschen berichten häufig von dem Phänomen, sich innerlich zerrissen zu fühlen, da an ihre Person die unterschiedlichsten Anforderungen und Erwartungen hinsichtlich ihrer Rolle und Verantwortung gerichtet werden. So stehen Mitarbeitende vor der Herausforderung, dem Anspruch z. B. als Entscheider, Organisator, Fachexperte,

Optimist, Motivator usw. möglichst gleichzeitig gerecht zu werden. Dies kann zu einer langwierigen Abwägung zwischen Bedürfnissen und Motivationen bei einer Person führen, da oftmals keine Lösung, allen inneren Stimmen gleichermassen und vollständig zu entsprechen, gefunden werden kann. Man fühlt sich hin- und hergerissen zwischen den komplexen und konfliktreichen inneren Abstimmungsprozessen der persönlichen Teammitglieder.

## Teilpersönlichkeiten

Das von dem Psychologen Prof. Dr. Friedmann Schultz von Thun entwickelte Modell des «Inneren Teams» hilft, sich in all seinen Wesenszügen kennen zu lernen und sich je nach Situation angemessen und authentisch zu verhalten. Dieses Modell liefert eine Erklärung dafür, wieso sich ein und dieselbe Person ganz unterschiedlich verhalten kann – warum jemand beispielsweise im Freundeskreis offen, schlagfertig und umgänglich auftritt, während er gegenüber Fremden abweisend und behutsam ist.

Nach dem Bild des «Inneren Teams» besteht unser Selbst aus einer Gruppe von Teilpersönlichkeiten, die je nach Situation in unterschiedlicher Intensität unser Verhalten prägen. In der einen Situation setzt sich beispielsweise «der Angsthase» in uns durch, in der anderen «der Draufgänger», in der nächsten «der Perfektionist». Wer die Oberhand gewinnt, entscheidet sich in einem permanenten inneren Gespräch unserer Teilpersönlichkeiten, das mal bewusst, mal unbewusst geführt wird.

Alles, was man mit einem Team aus realen Personen tun kann, ist mit den inneren Anteilen einer Persönlichkeit in ähnlicher

Weise möglich. Wir können mit vorgegebenen Teilen arbeiten oder die relevanten «Unter-Ichs» bezüglich des Themas individuell herausarbeiten. Die typische Form der Arbeit mit dem

«Inneren Team» besteht darin, die einzelnen Anteile im äusseren Raum gemäss der inneren Wahrnehmung darzustellen, sie zu externalisieren.

## Zusammenspiel

Dies kann durch Bodenmarkierungen geschehen oder durch Holzfiguren, welche für diese Anteile stehen. Der Berater unterstützt den Klienten nun dabei, durch sinnvolle Prozessschritte die Beziehungen und den Austausch der Teammitglieder in der Weise zu organisieren, dass ein optimales Zusammenspiel möglich wird. Es geht darum, ihre positiven Absichten zu erkennen und zu würdigen, sodass sie ihre Positionen zueinander verändern können, dass sie Ressourcen von aussen erhalten oder Ressourcen untereinander austauschen. Vielleicht auch, dass sie Ereignisse, die in ihrer Vergangenheit liegen, oder die Ausrichtung in ihrer gemeinsamen Zukunft klären.

In jedem Menschen schlummern also unterschiedliche Persönlichkeitsaspekte. Wer sie erkennt, kann sich und sein hin und wieder sehr emotionales, unbewusstes Verhalten besser verstehen und authentischer auftreten.

KATRIN JUNTKE

## Zur Person



Katrin Juntke (44) ist Systemische Organisationsentwicklerin und In-

haberin von Katrin Juntke Zukunftsmanagement. Sie begleitet und coacht Organisationen bei Veränderungsprozessen sowie Mitarbeitende und Führungskräfte in der Ausübung neuer Rollen. Zudem führt sie Workshops zum Thema Zukunftsgestaltung durch. Systemisches Denken bedeutet für sie, die Verbindungen, Wechselwirkungen und Prozesse eines Systems zu erfassen und zu berücksichtigen.

www.KatrinJuntke.ch