

Abschlussarbeit zur Ausbildung zur Systemischen Coach
bei InKonstellation

Inneres Team
“Sich Entdecken, Verstehen, Entwickeln”

Verfasserin: Claudia Müller
erstellt im Juli 2024

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
1. Einleitung.....	3
2. Der Grundgedanke vom Inneren Team	3
2.1 Hauptdarsteller für Führungs-Instanzen.....	4
2.2 Team Mitglieder und deren Funktionen.....	5
2.3 Das lebendige System.....	7
2.4 Stabilität und Sicherheit des Systems - Wächter Figur	8
3. Wozu kann es dienen? Mögliche Handlungsfelder im Coaching	8
3.1 Selbsterkenntnis, Selbstreflexion, Selbstleitung	8
3.2 Beispiel von Konkrete Anliegen	9
4. Ablauf der Methode im Coaching	9
4.1 Kontakt	9
4.2 Transparenz des Modells	10
4.3 Interventionsschritte	10
4.4 Identifizierung der Team-Mitglieder	10
4.5 Interaktion und Dialog	11
4.6 Die Teilpersönlichkeiten zu einer neuen Konstellation Bringen–Selbststeuerung	12
4.7 Prozesse reflektieren zur Umsetzung bringen	12
5. Fazit	12
Literaturverzeichnis	14

Einleitung

Warum habe ich dieses Thema gewählt?

Wenn ich an Systemisches Coaching denke, denke ich auch an Konstruktivismus.

Dies besagt hauptsächlich, dass jeder eine andere Realität hat und es nicht nur eine gibt. Demzufolge heißt es, diese zu respektieren, eine Beziehung zu den unterschiedlichen Teilen aufzubauen und diese zu integrieren, um eine neue Realität für uns zu konstruieren.

Das innere Team bringt diesen wundervollen Gedanken – Entwicklung – man lernt die Teile kennen und ist aktiv beim Lernprozess, welcher nicht nur bei der Kenntnis/Verständnis von den Teilen bleibt, sondern sich mit der Gestaltung der eigenen Realität beschäftigt. „Ich bin der Verantwortliche für meine eigene Realität“. Das kann man sehr schön im Satz von Galileo Galilei wiedererkennen: „Man kann einen Menschen nichts lehren, man kann ihm nur helfen, es in sich selbst zu entdecken.“ (InKonstellation Skript)

Meine persönliche Leidenschaft hier ist zu sehen, wie man die Welt als Analogie auch betrachten kann. Wenn man lernt auch seine „schwierigen“ Seiten zu akzeptieren und deren Funktion und Wichtigkeit zu würdigen, dann kann man „lernen“ auch die Außen Welt mit dieser Sicht-Weise zu beobachten. Bei innerer Klarheit, kann man im Äußeren handeln. Immer den Sinn und die Wichtigkeit der nicht harmonisierenden Umstände, Personen und Ereignisse zu sehen und diese auch zu würdigen, zu akzeptieren und sogar zu integrieren. Vielleicht mein Wunschgedanke, eine Gemeinschaft helfen zu gestalten, die auf Inklusivität und Respekt, die in unserer wunderschönen diversen Welt, basiert.

Der Grundgedanke vom Inneren Team

Das innere Team ist eine Analogie zu einem Konzept, das wir uns alle etwas darunter vorstellen können. Ein TEAM kennen die meisten und wissen, dass es viele unterschiedliche Charaktere haben kann.

Diese Charaktere repräsentieren sich durch verschiedene innere Stimmen/Anteile unserer Persönlichkeit, die unsere Gedanken, Gefühle und Verhaltensweise prägen. Jede dieser Anteile repräsentiert somit einen bestimmten Aspekt von unseren Bedürfnissen und/oder Werten. (<https://www.in-konstellation.de/glossar/artikel/das-innere-team-nach-schulz-von-thun/>).

Die Herausforderung ist nicht nur das Team und deren Akteure zu kennen und zu wissen, dass es sie gibt (welches schon ein großer Schritt ist), sondern auch, diese führen/leiten zu können. So wie im realen Leben, wenn wir eine Anzahl an Team-Mitgliedern haben, die alle machen, was sie wollen, und bestenfalls andere Ansichten

und Richtungen haben - also ohne Koordination mit den anderen oder mit einem bestimmten Ziel, dann kann es chaotisch werden. Mit diesem Grundgedanken funktioniert auch das Innere Team Konzept, erarbeitet von Schulz von Thun (1998). Alle Charaktere haben eine Funktion und einen Zweck warum sie erscheinen – sie möchten ein Bedürfnis der Person adressieren. Ziel ist es mit der Leitung die verschiedenen Charaktere/Bedürfnisse der Person zu koordinieren und den Stärken/Bedürfnisse/Fähigkeiten bewusst auch sinnvoll für das bestimmten Ziel einzusetzen.

Wie bei jedem Team muss zuerst erkundet werden, welche Akteure vorhanden sind, für was sie stehen (welche ist ihre positive Absicht), wer mit wem kommuniziert und/oder arbeitet. Wenn dies erkannt und bewusst ist, dann kann man auch das Team verstehen und sogar Team-Entwicklung betreiben im figurativen Sinne. Dies bedarf aber einer Leitung und, wie es so schön in unserer diversen Welt ist, gibt es auch unterschiedliche Führungsstile.

Hauptdarsteller für Führungs-Instanzen

Die Wichtigkeit einer guten Führung oder eines Oberhauptes. Ordnung im Inneren kann im Äußeren Klarheit bringen. Das Äußere macht auch mehr Sinn. Alles ein System, das ohne den anderen nicht leben kann.

Hier beschreibe ich vier Führungsstile, die auch im Buch “Das innere Team in Coaching und Beratung” (Greimel, 2020) geschildert sind:

Das “Selbst” - “8Cs” (Schwarz von Thun, 1998)

Der innerste unersetzlichste Kern der Persönlichkeit laut Schwarz ist das “Selbst” (Schwarz, R.C. 2008).

Wenn das “Selbst” in der Führungsrolle seinen Platz bewusst einnimmt, dann kann man es durch 8 unverwechselbaren Qualitäten erkennen: **Ruhe, Klarheit, Neugierde, Kreativität, Mitgefühl, Zuversicht, Mut und Verbundenheit. (Schwarz, R.C. 2008)**

Wenn beim Klienten eher Distanz, Arroganz oder Sarkasmus dargestellt wird, kann man davon ausgehen, dass ein anderer dominanter Anteil die Leitung übernommen hat und die Führung verdrängt und sein Bewusstsein bestimmt.

Hier fehlt der Zugang vom Klienten zur Leitungs-Instanz. Hier sprechen wir dann von einem Ziel der “Selbst-Findung” und somit das “Selbst” wieder in seiner Führungsrolle zu bringen.

Oberhaupt – bei Schulz von Thun

Das Oberhaupt von “Thun” arbeitet nicht mit einer machtvollen Führungs-Instanz – stattdessen mit einer Leitung, die moderiert und vermittelt. Diese Funktion soll die verschiedenen Anteile dazu bringen, zwischen den Mitgliedern eine Balance der Macht herzustellen – so kann er die entscheidenden Anteile gewinnen, die eine bestimmte Situation braucht.

Das Oberhaupt bekommt damit mehr die Funktion von Kontrolle, Moderation, Integration, Konfliktmanagement und Einsatzleitung. (Schulz von Thun, 1998)

Verborgenen Inneren Beobachters – von Peichl (2010)

Hier spricht Peichl von einer Instanz, die den Klienten in seiner Selbstwahrnehmung, Selbstachtung und Selbstvertrauen stärkt, was durch eine wertschätzende Position im Team entsteht.

Wenn ein Klient sich fest mit bestimmten Anteilen assoziiert, spricht Peichl von einer Beeinträchtigung deren Bewusstseins und Leitungskompetenz. Er nennt es der Autopilot und die Steuerungs-Instanz ist im Koma.

Hier gilt es diese Innere System-Organisator-Instanz zu befreien und wieder in ihre Funktion zu bringen.

Innere Leitungs-Instanz von Dagmar Kumbier (2013)

Hier gilt es, für diese Rolle das Team zu mobilisieren. Kumbier hat den Ansatz, sehr stark nach den inneren Ressourcen zu suchen, und sieht die Funktion vom Coach eher in der Unterstützung zur Findung von dieser Leitung-Instanz und beim Aufbau von Vertrauen zu ihr.

Das Oberhaupt oder innere Leitungsinstanz des Coachees sieht Kumbier als den wichtigsten Ansprechpartner vom Coach durch das Coaching-Prozess. Mit diesen die Ressourcen zu erkunden und zur Wirkung zu bringen.

Team Mitglieder und deren Funktionen

Wenn wir die Anteile der Persönlichkeitstypologie besser identifizieren können, dann können wir diese besser verstehen und ihre Stärken fürs Coaching berücksichtigen.

Wir können uns dies wie eine Team-Sitzung vorstellen, bei der das Oberhaupt alle zu Wort kommen lässt. Der Coach hat ja den Kontakt zu dieser Leitungs-Instanz und durch diesen kann der Coach den Zugang zu den aufkommenden Team-Mitglieder haben.

Es gibt einige Anteile, die sehr oft zum Vorschein kommen, und diese möchte ich hier kurz erläutern:

Verletztes Kind

Laut Schwarz und Kumbier sind es diese Anteile, bei denen es plötzlich eine "Kommunikations-Störung" im Prozess gibt. Zum Beispiel, wenn der Klient sich zurückhaltend benimmt, zeigen starke Gefühle oder starken Stimmungswechsel. Dies wird danach erläutert durch einen wunden Punkt/Trigger, der eher in einem früheren Stadium der Entwicklung entstanden ist, als der Klient sich nicht schützen oder wehren konnte. Dies ist so verinnerlicht, dass in jeder Situation, die sich ähnelt die erfahrenen Gefühle und Verletzungen wieder erlebt werden.

Was wir hier als Coach wissen sollten ist, dass das Oberhaupt des Klienten eventuell außer Funktion gerät und durch einen anderen Anteil ersetzt wird.

In der Therapie, im Unterschied als beim Coaching, ist das Ziel die Heilung des verletzten Kindes und deren erneute Integration im Team. Coaching befasst sich hier nicht mit der Heilung des verletzten Anteils, sondern mit der Annahme und Akzeptanz dieses Anteils und eine stabilisierende Arbeit im Hier und Jetzt. Falls dies eine sehr große Belastung des Inneren Teams beansprucht, kann therapeutische Unterstützung helfen um mit diesen umgehen zu können.

Dieses verletzte Kind hat im Laufe der Jahre auch Mechanismen zu der Bewältigung entwickelt. Wenn diese verletzte Figur in Gefahr ist, gibt es eine Team-Schützende Figur – die Wächter Figur...

Wächter:

Die Wächterfiguren können eine sehr lange, vitale und stabile Verbindung mit dem verletzten Anteil haben.

Als Coach sollen wir in einer wertschätzenden Distanz zu den Selbstschutzmechanismen des Coachee bleiben, um diesen auch hier Raum zu lassen.

Der Wächter ist auch eine Stimme, die versucht einige Stimmen zu verhindern. Sachen, die gedacht werden, aber nicht zum Vorschein kommen sollen. (Link - [Inneres Team \(Schulz von Thun\): Teammitglieder + Funktion \(karrierebibel.de\)](http://www.karrierebibel.de))

Es gibt natürlich auch immer die positive Absicht – die schützende Funktion.

Es gibt aber auch tendenziell die inneren Helfer-Anteile.

Innere Helfer

Die inneren Helfer sind meistens sehr leise und wollen eher gefunden werden. Diese mischen sich nicht in eigene Initiative ein. Sie möchten angesprochen und konsultiert werden.

Als Coach ist es ratsam, bevor man zu einer Lösung stößt, den Coachee zu ermutigen, sich mit den inneren Helfern in Kontakt zu bringen. Oft vermitteln diese Energie und bestärkenden Optimismus. Diese tendieren dazu, Einsicht, Erfahrung und Weisheit zu besitzen.

Externe Akteure

Es gibt auch einige Anteile, die eine enge Verbindung zu wichtigen Personen in der Lebensgeschichte des Coachees haben. Diese sind externe Akteure, die im Inneren des Coachees erscheinen.

Wenn diese identifiziert werden können, dann kann eine Entscheidung genommen werden, ob der Coachee zur Rolle dieser Anteile schon rausgewachsen ist und ob er diese noch behalten oder aufgeben soll. (Link - [Inneres Team \(Schulz von Thun\): Teammitglieder + Funktion \(karrierebibel.de\)](#))

Das lebendige System

Das Innere Team, so wie jedes System/Team, wirkt dynamisch in Antwort gegenüber seiner Umwelt. Das Team ist ein offenes System mit seiner Umgebung und hat seine eigenen Regeln.

Die Äußeren Einflüsse/Herausforderungen dringen im System des Teams ein und haben hier eine Wirkung, welches das Team/System in Bewegung setzt und Gefühle, Reaktionen und Handlungsmuster auslöst.

Das Innere Team hat dadurch gelernt, sich bei einigen Veränderungen in einer bestimmten Aufstellung oder Lösungsmuster zu organisieren, eventuell mit Anleitung des Oberhaupts.

Hier können wir ausgehen, dass das Innere Team von jedem Coachee durch Ihre Umwelt-Bedingungen und Lebenserfahrung gelernt hat sich in verschiedenen Aufstellungen zu bilden – welches das Ziel verfolgt die aktuellen Herausforderungen und Aufgaben der Person zu bewältigen, so wie ihre Existenz und ihre Sicherheit.

Die vereinten Kräfte und/oder Akteure so zu steuern, damit die Person in Balance bleibt.

Stabilität und Sicherheit des Systems - Wächter Figur

Wie früher schon erwähnt - haben wir oft die "Wächter-Figur", die für Stabilität und Sicherheit dient. Diese kann auch Wachstum und Veränderungen behindern, wenn sie ihre starre Rolle nicht reflektiert und eventuell diese nur auf alten Schutz-Mechanismen/Automatismen basiert, die nicht mehr nötig sind. Somit lässt die Wächter-Figur nicht mehr den Raum für Entwicklung von anderen Anteilen und/oder das gesamte Team.

Es ist mir ein Anliegen diese Wächter-Figur mehr zu beobachten, da diese durch das Reflektieren der Rolle, diese verlassen kann und damit ihre Aufgaben im Team verändern und mehr Verantwortung für das Team übernehmen kann.

Hiermit ist die Wichtigkeit von der Lebendigkeit und Möglichkeit zur Veränderung für die Coachees deutlich zu machen. Die Umwelt hat Einfluss auf das Innere Team – es ist entscheidend, diese Wechselwirkungen beim Klienten bewusst zu verankern.

Wozu kann es dienen? Mögliche Handlungsfelder im Coaching

Grundsätzlich kann diese Methode punktuell – zum Beispiel auf ein bestimmtes Ereignis – angewendet werden, oder sie kann langfristig als Methode zur „Team-Entwicklung“ genutzt werden, was einen längeren Prozess darstellen würde.

Selbsterkenntnis, Selbstreflexion, Selbstleitung

Das Modell, so wie Greimel (2020) es auf den Punkt bringt, hilft den Coachees neugierig auf sich selbst zu werden. Die Klienten machen sich auf dem Weg sich ein klareres Bild von seiner Persönlichkeit/Identität zu schaffen. Sich selber besser kennen zu lernen. Welche Anteile kommen öfter vor und welche sind herausfordernd. – Selbsterkenntnis.

Dann geht es nicht nur darum, die Anteile zu kennen, sondern auch, das Verständnis und Akzeptanz von seiner "Selbst" zu entwickeln. Dies geschieht durch die Reflexion der Persönlichkeitsanteile: Wozu dienen sie, warum sind sie da, und wie agieren sie miteinander? Der Klient kann auf diese Weise eine Beziehung zu seinen inneren Anteilen aufbauen.

Das Ziel ist die "Entwicklung", welche mit Aufträgen wie: persönlicher Klärung, Stärkung oder Ermutigung kommen. Es geht um den Erwerb personaler und sozialer Fähigkeiten. Wie kann ich diese Anteile steuern und/oder je nach Situation anders aufstellen, um mit der Inneren und äußeren Welt-Begegnungen zu spiegeln und wirksam sein. Es geht darum, das Team zu entwickeln und herauszufinden, welche Anteile sich in welchen Situationen stärker zeigen sollten.

Dieses Modell bietet eine ganz neue Perspektive auf das innere Geschehen und macht es für den Coachee greifbarer. Durch Visualisierung wird das Verständnis spielerisch und mit Abstand möglich, wodurch Änderungen besser verstanden, geplant und gefühlt werden können. Dies trägt auch dazu bei, das Team in veränderten Situationen handlungsfähiger zu machen und die Teamentwicklung zu fördern.

Wenn man mit Teilpersönlichkeiten arbeitet, bietet dies eine Entlastung für den Klienten. "Er ist nicht das Problem, sondern lediglich ein Teil von ihm hat mit einem Problem zu kämpfen, und dieser Anteil kann sich verändern und das Problem lösen." (Greimel, A. 2020)

Beispiel von Konkrete Anliegen

Konkrete Anliegen, die mit diesem Modell bearbeitet werden können, basieren immer auf der Persönlichkeit, insbesondere auf Selbsterkenntnis, Selbstreflexion und Selbststeuerung. Die folgenden Themen sind Beispiele dafür, die ich jedoch in dieser Arbeit nicht weiter vertiefen werde (nach Greimel, A. 2020):

- Handlungs- und Verhandlungsstrategien
- Automatische Reaktionen entschlüsseln und außer Kraft setzen
- Innere Kritiker und andere Quälgeister integrieren
- Kommunikations- und Beziehungsstörungen verstehen und bearbeiten
- Die Klärung von Konflikten angehen und bei sich selbst beginnen
- Ambivalenzen und Polarisierungen auflösen, Entscheidungen treffen
- Persönliche Standortbestimmung und Neuausrichtung
- Karriereberatung und Zukunftsgestaltung

Ablauf der Methode im Coaching

Kontakt

Das Wichtigste bei jedem Coaching ist der Kontakt zwischen Coach und Coachee. Nur wenn dieser stimmt, wird sich der Coachee öffnen und seine inneren Anteile bereits im Gespräch zeigen. Wenn während des Gesprächs Themen auftreten, die die Persönlichkeit betreffen und mehrere Teilpersönlichkeiten des Coachees sichtbar werden, kann das Modell des Inneren Teams vorgeschlagen werden.

Wichtig für den Coach ist auch immer präsent zu haben, dass der Hauptansprechpartner und bei dem er um Erlaubnis und Informationen fragen soll ist beim Oberhaupt des Coachees. Durch diesen kann man die anderen Anteile präsentiert bekommen.

Transparenz des Modells

Nicht nur bei dem Inneren Team, sondern immer soll dem Klienten erklärt und um Erlaubnis gefragt werden, wenn ein Modell eingesetzt wird. Transparenz im Coaching Prozess ist die Basis für das Vertrauen und den Kontakt des Coachs und Coachees.

Interventionsschritte

Laut Greimel hat Peichl (2010) verschiedenen Therapeutischen Ansätze verglichen, die wiederum auch mit dem Coaching übereinstimmen. Diese Interventionsschritte sind folgende:

1. **Die Identifikation** eins oder mehrere Persönlichkeits-Anteile
2. **Die Externalisierung:** Benennung, Symbolisierung, Personifikation durch den Klienten
3. **Die Interaktion** mit dem Anteil: Wahrnehmung, Befragung, Begegnung
4. **Das Reframing:** Würdigung der positiven Absicht
5. **Die Arbeit im System:** Förderung der Interaktion zwischen den Teilen
6. **Die Integration:** Corporate Identity, Synergie
7. **Der Wechsel auf Metaebene:** Reflexion auf der bewussten Ebene

Im Folgenden möchte ich die Haupt-Teile, die der Coach wahrnehmen, bearbeiten und unterstützen sollte auffangen und etwas vertiefen.

Identifizierung der Team-Mitglieder

Die Teammitglieder tauchen spontan beim Coaching-Gespräch auf. Als Coach ist es wichtig auf bestimmte Stimmungslagen, veränderte Körperhaltung des Coachees und/oder Formulierung/Sätze mit einer bestimmten emotionalen Aussage zu achten.

Diese Wahrnehmungen werden dem Coachee gespiegelt und dies kann eine Idee geben von der Bezeichnung, Charakter des Team-Mitglieds der auftaucht. Diese sollen schriftlich festgehalten werden. Nach und nach erscheinen im Geschehen so die verschiedenen Anteile.

Jeder Anteil soll eine eigene Perspektive und Rolle haben.

Um mit diesen besser arbeiten zu können, kann man sie auch Visualisieren, sei es auf einen Blatt Papier oder Moderationskarten (diese letzten erleichtern später die Veränderung und nötige Aufstellung der Mitglieder zu gestalten).

Wichtig zu erkunden für jedes Team-Mitglied ist: Name finden, die Botschaft mit der er kommt, wie sieht er aus – oder zumindest dieses Beschreiben lassen. Je genauer die Beschreibung, desto leichter für den Coachee sich diese auch vorstellen und zum Bewusstsein zu holen.

Die erste Aufstellung soll intuitiv vom Coachee gemacht werden. Dies sollte die “IST” Lage beschreiben. Wie sich gerade die Anteile ausrichten.

Wenn die Anteile so stehen, dann kann der Coachee dem Coach die Konstellation beschreiben und wer mit wem interagiert.

Interaktion und Dialog

Der Coachee kann nun in den Dialog mit verschiedenen Teilpersönlichkeiten treten, bei dem die Teile ihre Einstellung zum bearbeiteten Thema offenbaren. Dabei wird auch deutlich welche Strategien und Gewichtungen die unterschiedlichen Anteile haben.

Das Oberhaupt des Coachees fungiert als “Gastgeber” und der Coach ist als “Gast” da.

Die Rolle der Coach ist Fragen und Anstöße zu geben, die der Coachee zum bestimmten Anteil fragen und/oder sagen könnte. Aber die direkte Rede ist immer nur mit dem Oberhaupt. Fragen könnten sein sowie “Was befürchtet oder vermeidet er? Was können Sie an ihm respektieren, was sogar anerkennen oder würdigen?”(Greimel, A. 2020)

Wichtig ist es, danach Abstand zu nehmen und zwischen Coach und Coachee eine Phase der Reflexion und Auswertung des Oberhauptes vorzunehmen.

Laut Peichl (2010) ist auch ein nächster Schritt das Re-Framing. Prinzipiell ist es die guten Absichten festzuhalten und erkennen, dass es ein Sinn hat, dass diese Anteile da sind. Diese anzunehmen und deren guten Absichten auch zu würdigen. Jede innere Person, so destruktiv oder störend sie sein mag hat eine positive Intention und ihr Fühlen und Handeln hat auch einen schlüssigen Hintergrund.

Hier gilt es die Funktion des Anteils im inneren Team zu verändern und konstruktiver zu gestalten.

Der Konflikt kann evtl. an diesem Punkt schon gelöst sein, da die Annahme ist -> Innere Klarheit macht dem Coachee handlungsfähig, wenn er eine innere Aufstellung entdeckt, die ihm stärkt und leitet.

Wenn man es verstanden hat, dann kann man zur Handlung der Zukunft gehen. Durch den Dialog kann es schon zu einer neuen Aufstellung des Teams kommen und hier kommen neue Ideen und Energien, die freigesetzt werden.

Die Teilpersönlichkeiten zu einer neuen Konstellation bringen – Selbststeuerung

Bei diesem Schritt geht es darum, eine Aufstellung zu finden, die zur Lösung bringt, indem die Anteile im Bewusstsein des Coachees zu ankern gilt. Es sollen die Spannungen und Gegensätze im Team abgebaut oder zumindest gemildert werden.

Können die Akteure jetzt Zusammenwirken im Hinblick aufs Thema oder gibt es noch Baustellen?

Die Visualisierung der neuen Aufstellung soll auch intuitiv vom Coachee erstellt werden. Dies gibt meistens ein Gefühl der Erleichterung. Der Coachee sieht sich auch hiermit mit einer Handlungsfreiheit und dem Bewusstsein seiner Selbstwirksamkeit.

Prozesse reflektieren zur Umsetzung bringen

Zum Schluss kommt Coachee und Coach zurück zur Metaebene beim Modell von Peichl. Dies mit dem Hintergrund das Erlebte und Erreichte zu reflektieren, zu bewerten und zu verankern.

Hierdurch wird die Verbindung zwischen der inneren und der äußeren Welt des Coachees hergestellt, und die Handlungsebene kann angegangen werden.

Dies soll mit Beispielen verankert werden, die zeigen, wie das Oberhaupt seine Funktion in bestimmten Situationen behält und welche Akteure einzubringen sind. Es ist wichtig, festzulegen, wer mit wem interagieren soll und wie die Aufstellung aussehen soll.

Es kann auch vorkommen, dass während des Prozesses mehrere Themen oder Baustellen auftauchen. Diese können dann im Rahmen einer kontinuierlichen Team-Entwicklung fortgesetzt/weiterbearbeitet werden.

Fazit

Das Modell des Inneren Teams ist faszinierend, da es in seiner Essenz den Gedanken des Konstruktivismus und der Klarheit des inneren Geschehens einer Person widerspiegelt. Es unterstützt den Coachee darin, sich seiner Selbstwirksamkeit und der Gestaltung seiner eigenen Realität bewusst zu werden. Es schafft Klarheit darüber, dass der Coachee durch die Leitungsinstanz seine Realität selbst entscheiden, beeinflussen und gestalten kann.

Hierzu benötigt der Coachee das Erkennen, Verstehen und Entwickeln der Akteure sowie der Zusammenarbeit im Inneren Team. Mit dieser inneren Klarheit kann der Coachee selbstbewusster durch die äußere Welt navigieren und sie gestalten. Durch diese Übung kann er die äußere Welt konstruktiv wahrnehmen, indem er die positiven Absichten der anderen auch besser erkennt, was zu einem Integrationsgedanken führen kann. Unsere

zwischenmenschlichen Beziehungen, Kommunikation, Entscheidungsfindung und Konfliktlösungen verbessern sich dadurch oder entwickeln sich weiter.

Es ist einfach sehr schön zu sehen, wie vom Inneren – in das Äußere und zurück - Wechselwirkung – entstehen.

Literaturverzeichnis

Greimel, Arnulf: *Das Innere Team in Coaching und Beratung*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2020

Kumbier, D.: *Das Innere Team in der Psychotherapie. Methoden- und Praxisbuch*. Stuttgart. Klett-Cotta, 2013

Peichl, J.: *Jedes Ich ist viele Teile. Die inneren Selbstanteile als Ressource nutzen*. München: Kösel, 2010

InKonstellation: *Systemische Coaching Ausbildung (Skript)*, InKonstellation, 2024

Schulz von Thun, F.: *Miteinander reden: 3. Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation*. Reinbeck: Rowohlt, 1998

Schwartz, R.C.: *IFS. Das System der Inneren Familie. Ein Weg zu mehr Selbstführung*. Norderstedt: Books on Demand, 2008

<https://www.in-konstellation.de/glossar/artikel/das-innere-team-nach-schulz-von-thun/>, 16.06.2024

<https://karrierebibel.de/inneres-team/>, 18.07.2024