

Abschlussarbeit
im Rahmen der Ausbildung zum
Systemischen Coach über die
Akademie für Systemisches Coaching
InKonstellation



INKONSTELLATION

Thema:

Der Einsatz des Modells „Das innere Team“ im Coaching

Verfasser:

Dominik Tiesler

Hegelinstrasse 3

88677 Markdorf

0170-1013888

dominik.tiesler@web.de

Eingereicht am 15.10.2023

Diese Arbeit erhebt keinen Anspruch auf eine wissenschaftliche Arbeit zur Erlangung eines wissenschaftlichen Grades

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	3
Einleitung:.....	4
Das Modell „Das innere Team“:	5
Die sechs Lehren vom inneren Team	6
Innere Pluralität	6
Kooperative innere Führung	7
Innere Teamkonflikte	7
Aufbau der Persönlichkeit.....	8
Variationen innerer Mannschaftsaufstellungen	8
Stimmigkeit = Doppelte Übereinstimmung	9
Anwendung des Modells „Das innere Team“ im Coaching:	10
Phasen der Anwendung "Das innere Team"	10
Anliegen aufnehmen.....	10
Umfeld erfassen	10
Situationsbeschreibung.....	10
Gefühls- & Erlebnisbeschreibung.....	10
Auftrag & Zielformulierung	11
Konkrete Situationsanalyse.....	11
Das Innere Team	11
Abschluss.....	14
Fazit:	15
Literaturverzeichnis	16
Abbildungsverzeichnis.....	16

Executive Summary

Diese Abschlussarbeit behandelt das Modell "Das innere Team" von Friedemann Schulz von Thun und dessen Anwendung im Coaching. Die Auswahl des Themas resultiert aus persönlichen Erfahrungen während der Coachingausbildung, insbesondere im Modul zu Konflikten. Das Modell "Das innere Team" ermöglicht die Visualisierung und Bewältigung innerer Konflikte und betont die Bedeutung von inneren Konflikten in zwischenmenschlichen Beziehungen.

Das Modell ist ausführlich vorgestellt und die sechs Lehren, von innerer Pluralität bis zur doppelten Stimmigkeit, sind erläutert. Diese Lehren verdeutlichen, dass das innere Team eines Menschen aus verschiedenen Teammitgliedern besteht, die je nach Situation zusammenarbeiten oder miteinander konkurrieren. Die Aufgabe des Teamchefs ist es, eine kooperative innere Führung sicherzustellen und innere Teamkonflikte zu erkennen und zu lösen.

Die Anwendung des Modells im Coaching wurde in verschiedenen Phasen beschrieben, von der Aufnahme des Anliegens bis zur Abschlussphase. Dabei werden die inneren Teammitglieder erfasst und in einen konstruktiven Dialog gebracht, um eine neue Erlebniswelt für den Klienten zu schaffen und konkrete Handlungsschritte abzuleiten.

Zusammenfassend ist das Modell "Das innere Team" eine wertvolle Methode im Coaching, um innere Konflikte zu bewältigen und Klarheit zu schaffen. Sie ermöglicht ein besseres Verständnis des individuellen Erlebens und betont die Bedeutung eines gelungenen Zusammenspiels von kooperativer Führung und Teamarbeit, sowohl im äußeren als auch im inneren Erleben eines Menschen.

Einleitung:

In dieser Abschlussarbeit wird das Modell „Das innere Team“ von Friedemann Schulz von Thun beschrieben und dessen Einsatz im Coaching aufgezeigt. Die Auswahl des Themas ist aufgrund der Erlebnisse des Verfassers im 5. Modul der Coachinausbildung zum Thema Konflikte getroffen worden. Die Vielfalt der Möglichkeiten der Methode, sowohl für die Aufnahme eines präzisen, inneren Abbildes von Klienten als auch die Möglichkeiten zur Reorganisation dieses Abbildes zur Lösungsfindung sind enorm und haben Begeisterung für dieses Thema geweckt.

Dafür wird zunächst das Modell des „Inneren Teams“ vorgestellt und beschrieben. Es wird darauf eingegangen, wie das Modell aufgebaut ist und aus welchen Teilaspekten das Modell nach Schulz von Thun zusammengesetzt ist.

Anschließend wird beschrieben, wie das Modell des „Inneren Teams“ hilfreich in einem Coaching-Kontext eingesetzt werden kann und welche Phasen beim Einsatz des Modells in einem Coaching-Prozess durchlaufen werden.

Abschließend wird in einem Fazit darauf eingegangen, inwiefern sich das Modell für den Einsatz im Coaching eignet.

Das Modell „Das innere Team“:

Friedemann Schulz von Thun, geboren 1944 in Hamburg, ist ein renommierter Psychologe. Er studierte Psychologie, Pädagogik und Philosophie, promovierte 1973 und wurde 1976 Professor für Pädagogische Psychologie in Hamburg. Parallel dazu entwickelte er seit 1971 Kommunikationstrainings für verschiedene Berufsgruppen, die er bis heute durchführt.¹

In den ersten 2 Bänden seines Hauptwerkes „Miteinander reden“ beschäftigte sich F. Schulz von Thun mit funktionierender Kommunikation. Das Modell des „Inneren Teams“ wurde von Friedemann Schulz von Thun im Jahre 1998 in seinem Buch „Miteinander Reden 3“ veröffentlicht.²

Entscheidungen und Veränderungen können komplex sein, und oft fühlt es sich an, als ob verschiedene innere Kräfte in uns miteinander konkurrieren und ihre Differenzen austragen. Das Modell "Das Innere Team" bietet eine Möglichkeit, diese inneren Konflikte zu visualisieren und zu bearbeiten, indem es hilft, Widersprüche oder Mehrdeutigkeiten im eigenen Denken und Fühlen sichtbar zu machen und zur Klärung beizutragen. Menschen kommen in der Regel gut miteinander aus, aber bei bestimmten Themen können tiefgreifende Konflikte auftreten. Zum Beispiel führen Diskussionen in sozialen Medien über kontroverse Themen oft zu heftigen Reaktionen und Verwirrung anstelle von konstruktiven Lösungen. In beruflichen Kontexten kann ein ähnliches Muster auftreten, wenn Teams unterschiedliche Meinungen haben oder wenn einige Teammitglieder andere dominieren, während andere aus Angst vor Zurückweisung schweigen. Diese Konflikte können Veränderungsprozesse behindern und Unzufriedenheit verursachen, insbesondere wenn Führungskräfte nicht angemessen darauf reagieren. Es ist daher entscheidend, Konflikte und Meinungsvielfalt ernst zu nehmen, sowohl in zwischenmenschlichen Beziehungen als auch im eigenen Inneren. Die Arbeit mit dem Konzept des "Inneren Teams" als Metapher kann dazu beitragen, innere Konflikte und die Vielfalt in unseren Gedanken und Gefühlen zu bewältigen. Die Idee des "Inneren Teams" von Friedemann Schulz von Thun bietet eine

¹ (Quelle: <https://www.schulz-von-thun.de/f-schulz-von-thun>, 25.09.2023)

² (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023)

Analogie, bei der die Auseinandersetzung innerhalb eines inneren Teams als Parallele für die inneren Denk- und Gefühlsmuster eines Individuums betrachtet werden kann.³

Im Folgenden werden die 6 Lehren des Modells nach Schulz von Thun detaillierter beschrieben. Beim Einsatz wird hier von Teamchef und Teammitgliedern gesprochen, die visuell in den Körper des Teamchefs eingezeichnet werden. Wie in Abb.1 im Folgenden gezeigt, sieht man den Teamchef als Person, indem innere Teammitglieder in seine Brust gezeichnet werden.

Die sechs Lehren vom inneren Team

Innere Pluralität

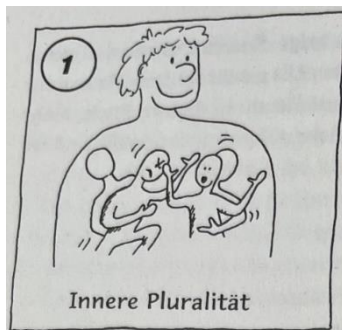


Abbildung 1: Innere Pluralität.⁴

Die Lehre der inneren Pluralität besagt, dass es in uns selbst viele verschiedene Anteile (Teammitglieder) gibt, die je nach Situation, Anlass und Stimmung in uns selbst als Gefühle, Stimmen und Emotionen auftauchen und unser Handeln beeinflussen möchten. Dabei arbeiten die verschiedenen Stimmen je nach Situation miteinander, gegeneinander oder durcheinander. Somit ist in jedem von uns, metaphorisch betrachtet, ein inneres „Wir“ in dem sowohl Einigkeit als auch Uneinigkeit zwischen Teammitgliedern herrschen können. Die Innere Pluralität kann bei Einigkeit eine Quelle für Kraft und Klarheit sein.⁵

³ (Quelle: <https://www.christianhmeyer.de/arbeiten-mit-dem-inneren-team-grundlagen-und-vorgehensweise/>, 25.09.2023)

⁴ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023, S.24)

⁵ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023)

Kooperative innere Führung

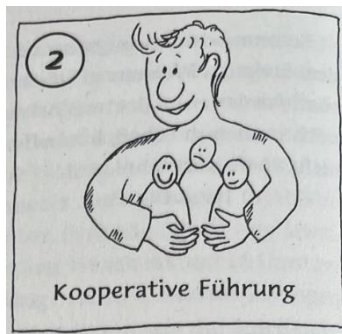


Abbildung 2: Kooperative Führung.⁶

Die Lehre der inneren Führung besagt, dass es die Aufgabe des autonomen, selbststeuernden übergeordneten Ichs (Schulz von Thun spricht hier von dem „Oberhaupt/Teamchef“) ist, Synergien im inneren Team herzustellen, ein stimmiges Team zu bilden. Dazu gehört, zwischen den einzelnen Teammitgliedern zu vermitteln, jedem einzelnen Teammitglied die notwendige Wertschätzung und Anerkennung entgegenzubringen und im Fall der Unstimmigkeit nach Kooperationsgesuchen eine Entscheidung zu treffen.⁷

Innere Teamkonflikte

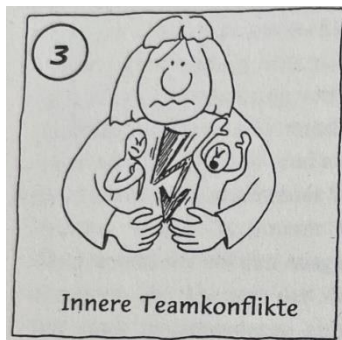


Abbildung 3: Innere Teamkonflikte.⁸

Die Lehre der inneren Teamkonflikte sagt aus, dass innere Konflikte unter den Teammitgliedern unumgänglich und notwendig sind. Wichtig ist, dass sie erkannt und gelöst werden, denn die Außenwirkung kann durch innere Konflikte beeinträchtigt werden, was wiederum zu einer Leistungsminderung führt. Indem innere Klarheit hergestellt wird, kann äußere Souveränität hergestellt werden. Hierfür bedarf es einer Streitkultur und

⁶ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023, S.24)

⁷ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023)

⁸ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023, S.24)

Wertebalance. Es muss eine gemeinsame Regelung gefunden werden. Ist dies in einem ersten Schritt nicht möglich, bietet es sich an, eine Bedenkzeit für den Austausch der Teammitglieder untereinander einzuräumen.⁹

Aufbau der Persönlichkeit



Abbildung 4: Aufbau der Persönlichkeit.¹⁰

Die Lehre vom Aufbau der Persönlichkeit eröffnet den Blick auf das Seelenleben des inneren Teams des Teamchefs. Nicht alle Teammitglieder agieren gleichermaßen auf der inneren Bühne. Hierbei ist zu erkennen, dass es Teammitglieder vor und hinter dem Vorhang gibt. Es gibt Stammspieler und Geächtete. Es ist wichtig, hierbei zu erkennen, dass zu gewissen Zeitpunkten/Situationen jedes Teammitglied auf die Bühne tritt. Somit ist es von großer Bedeutung, dass im Prozess darauf geachtet wird, auch die unliebsamen Mitglieder (oder deren Botschaften) in das Team zu integrieren, indem die positiven Seiten derer beleuchtet werden.¹¹

Variationen innerer Mannschaftsaufstellungen



Abbildung 5: Variationen innerer Mannschaftsaufstellungen.¹²

⁹ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023)

¹⁰ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023, S.24)

¹¹ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023)

¹² (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023, S.24)

Die Lehre der Variationen innerer Mannschaftsaufstellungen verdeutlicht, dass zu verschiedenen Situationen/Kontexten verschiedene Teammitglieder in Team-Formationen auf die innere Bühne treten und dort fast schon autonom auf den Teamchef einwirken. Je nach Situation und Gesprächspartner werden die Teammitglieder eingesetzt. Hierbei zeigt sich, wie wichtig es ist, ein Bewusstsein dafür aufzubauen, welche Teammitglieder zu welchem Zeitpunkt auf die innere Bühne treten und wie flexibel das innere Rollenrepertoire ist. Es gibt Situationen, in denen die passenden Teammitglieder auf die innere Bühne treten und Situationen, in denen eine Diskrepanz zwischen den Teammitgliedern entsteht, wenn sie auf die Bühne treten.¹³

Stimmigkeit = Doppelte Übereinstimmung



Abbildung 6: Stimmigkeit = doppelte Übereinstimmung.¹⁴

Die Lehre der Stimmigkeit besagt, dass es zwei Seiten der Stimmigkeit gibt. Auf der einen Seite steht die Stimmigkeit mit sich selbst, welche bedeutet, dass der Teamchef mit seinen Teammitgliedern in Harmonie ist, und das kommuniziert, was er kommunizieren möchte und dahinter steht. Auf der anderen Seite steht die Stimmigkeit zur Situation. Diese besagt, dass der Teamchef mit seinen Teammitgliedern so kommuniziert, dass es in den jeweiligen Kontext passt. Wenn keine doppelte Stimmigkeit besteht, führt das zu angepasstem, nicht authentischem Verhalten, Unverständnis durch das Umfeld, oder verquerem Verhalten.¹⁵

Die Idee des "Inneren Teams" hat Friedemann Schulz von Thun wie folgt als Parallelitätsthese in seinem Buch „Miteinander reden: 3“ beschrieben:

„Die innere Dynamik im Seelenleben des Menschen entspricht in weiten Teilen der Dynamik, wie sie sich in Gruppen und Teams ereignet. Das Geheimnis für ein produktives Arbeits- und

¹³ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023)

¹⁴ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023, S.24)

¹⁵ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023)

Seelenleben (mit Effektivität nach außen und gutem „Betriebsklima“ nach innen) liegt im gelungenen Zusammenspiel von kooperativer Führung und Teamarbeit.“¹⁶

Anwendung des Modells „Das innere Team“ im Coaching:

Im folgenden Abschnitt geht es um den Einsatz des zuvor beschriebenen Modells im Coaching. Hierfür werden im Folgenden exemplarisch die konkreten Phasen der Anwendung in einer Coachingsitzung beschrieben. (Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung weiblicher und männlicher Sprachformen verzichtet und das generische Maskulinum verwendet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beide Geschlechter.)

Phasen der Anwendung "Das innere Team"

Anliegen aufnehmen

Der Klient berichtet dem Coach episodisch/aneddotisch von seinem Anliegen, weshalb er sich zu der Coachingsitzung begeben hat und beschreibt es.¹⁷

Umfeld erfassen

Der Coach erkundet gemeinsam mit dem Klienten das System des Klienten und bringt in Erfahrung, welche Rahmenbedingungen gelten, in welchem System das „Thema“ aufkommt und welche externen Personen möglicherweise beteiligt sind.¹⁸

Situationsbeschreibung

Der Coach erfasst, in welcher konkreten Situation das „Thema“ des Klienten auftritt, ggf. auch früher schon einmal aufgetreten ist, immer wieder auftritt und an welchen Punkten der Klient das „Thema“ festmacht.¹⁹

Gefühls- & Erlebnisbeschreibung

Im nächsten Schritt werden die zu dem „Thema“ zugehörigen Gefühle erfasst. Durch das Abfragen der Gefühle wird auch das Unbewusste im Klienten abgefragt. Hierbei werden alle

¹⁶ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023, S.77)

¹⁷ (Quelle: Timo Schlage. CO-Ausbildung Skript InKonstellation. Köln, 2023)

¹⁸ (Quelle: Timo Schlage. CO-Ausbildung Skript InKonstellation. Köln, 2023)

¹⁹ (Quelle: Timo Schlage. CO-Ausbildung Skript InKonstellation. Köln, 2023)

Sinneseindrücke des Klienten nach VAKOG einbezogen. VAKOG steht als Abkürzung für die Sinnesmodalitäten: Visuell, auditiv, kinästhetisch, olfaktorisch und gustatorisch.²⁰

Auftrag & Zielformulierung

Nachdem nun das Anliegen des Klienten erfasst wurde, kann daraus ein Ziel für die Coaching-Sitzung abgeleitet werden. Sobald das Ziel der Sitzung festgelegt wurde, wird die Auftragsklärung angebunden, um Klarheit darüber zu schaffen, wer im folgenden Coachingprozess welche Verantwortung trägt und welche Rolle einnimmt.²¹

Konkrete Situationsanalyse

Nachdem das Ziel für die Coaching-Sitzung definiert und der Auftrag geklärt ist, wird intensiver auf die Thematik eingegangen und der Coach erkundet gemeinsam mit dem Klienten das „Thema“, um zu verstehen, wie es entstanden ist. Es werden Hypothesen aufgestellt. Dieser Prozess ist zieldienlich, um Ressourcen des Klienten herauszuarbeiten und Klarheit über diese Ressourcen beim Klienten zu schaffen. Ressourcen sind ein essenzieller Bestandteil, um dem Klienten die eigenen Kompetenzen vor Augen zu halten. Durch Skalierungsfragen kann der Coach das wünschenswerte Ergebnis des Klienten besser einordnen und Abhängigkeiten sowie den Handlungsrahmen besser einschätzen. Hier wird dann vom Coach nach bestem Gewissen die Methode gewählt, für die er beim Klienten das größte Ressourcen- und Lösungspotential erwartet.²²

Das Innere Team

Erläuterung des Modells

Die Auswahl fällt durch den Coach im Coaching-Prozess auf den Einsatz des Modells „Das innere Team“. Er lädt den Klienten dazu ein, eine Methode auszuprobieren und erklärt diese kurz anhand der Parallelitätsthese. Willigt der Klient ein, erklärt der Coach dem Klienten die nächsten Schritte und geht auf Rückfragen ein.²³

²⁰ (Quelle: <https://coachingakademie-berlin.de/service/lexikon-glossar/vakog/#:~:text=VAKOG%20steht%20als%20Abk%C3%BCrzung%20f%C3%BCr,mit%20ihren%20f%C3%BCnf%20Sinnen%20wahr.>, 27.09.2023)

²¹ (Quelle: Timo Schlage. CO-Ausbildung Skript InKonstellation. Köln, 2023)

²² (Quelle: Timo Schlage. CO-Ausbildung Skript InKonstellation. Köln, 2023)

²³ (Quelle: Dr. Petra Kempel. Präsentation Konflikt, Modul 5. Online, 2023)

Kurze Situationsbeschreibung

Das Anliegen wurde bereits in der Auftragsklärung erfasst. Hier wird das „Thema“ noch einmal kurz auf den Punkt gebracht und, falls die Zielformulierung noch nicht als Frage formuliert gewesen ist, umformuliert. Der Teamleiter als autonome, selbstbestimmte Steuerungsfunktion wird vorgestellt und mit der Botschaft (Die Zielformulierung als Frage) auf ein Flipchart oder im „Online Raum“ auf einer virtuellen Pinnwand visualisiert.²⁴



Abbildung 7: Der Teamleiter.²⁵

Erfassen der inneren Teammitglieder

Durch den Coach werden beim Klienten die Teammitglieder des Teamleiters erfragt. Der Klient benennt für seinen Teamchef die bei ihm auftretenden Gefühle, Aspekte, Persönlichkeitsanteile oder Werte, die für ihn, bezogen auf das „Thema“, eine Rolle spielen. Für alle unterschiedlichen Stimmen werden nun Teammitglieder auf die innere Bühne geholt.²⁶



Abbildung 8: Exemplarisches Teammitglied.²⁷

²⁴ (Quelle: Dr. Petra Kempel. Präsentation Konflikt, Modul 5. Online, 2023)

²⁵ (Quelle: Dominik Tiesler. Eigenes Bild. Markdorf, 2023)

²⁶ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023)

²⁷ (Quelle: Dominik Tiesler. Eigenes Bild. Markdorf, 2023)

Diese Teammitglieder werden durch Skizzen/Smileys oder ähnliches gemeinsam mit dem Klienten visualisiert. Dieser Prozess läuft nach dem Schema, welche Botschaft (Schlüsselsatz) zum Klienten durchdringt. Anschließend wird vom Klienten ein Name für das Teammitglied vergeben und abschließend wird das Mitglied im Körper des Teamleiters positioniert. Hier kann auch mit Größe und Gesichtsausdrücken gearbeitet werden. Wichtig ist hierbei ebenfalls, dass auch Teammitglieder auf die Bühne kommen dürfen, die peinliche oder unangenehme Botschaften mitbringen, daher sollte der Coach eine vertrauensvolle und wertschätzende Atmosphäre schaffen. Jedes Teammitglied, welches auf die Bühne geholt wird, vertritt in sich eine positive Absicht, daher sollte auch bei der Benennung darauf geachtet werden, keine abwertenden Namen zu verwenden.²⁸

Die Teamsitzung

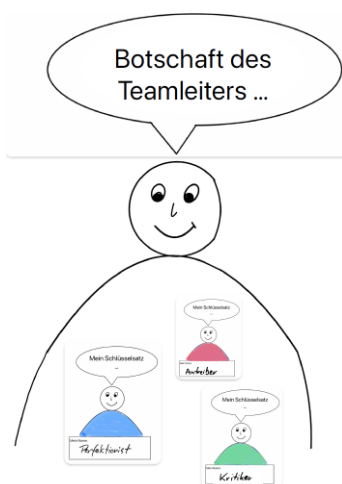


Abbildung 9: Erfassung der Teammitglieder im Teamleiter.²⁹

Nachdem nun die Teammitglieder des Teamleiters erfasst wurden, beginnt der Coach mit dem Klienten die sogenannte „Sitzung des Teamleiters mit seinen Teammitgliedern.“ Friedemann Schulz von Thun spricht hier von der „Ratsversammlung“ Es ist möglich, dass während der Sitzung noch weitere Teammitglieder dazukommen. Das angestrebte Ziel in diesem Schritt ist, dass alle Teammitglieder Gehör finden. Hier wird der Klient mit systemischen Fragen des Coaches in Kontakt mit seinem Teamchef und den Teammitgliedern und die Teammitglieder untereinander in Kontakt gebracht. Es werden die

²⁸ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023)

²⁹ (Quelle: Dominik Tiesler. Eigenes Bild. Markdorf, 2023)

Bedürfnisse und positiven Seiten der Mitglieder in Bezug auf die Botschaft des Teamchefs befragt.³⁰

Es ist auch möglich, die Teammitglieder untereinander in einem Rollenspiel in Kontakt zu bringen, um so durch einen konstruktiven Dialog zu neuen Erkenntnissen zu gelangen. Hierzu kann der Coach auch mit Holzfiguren, Stühlen oder Stellvertretern arbeiten. Im nächsten Schritt werden die Teammitglieder mit Blick auf das Ziel des Klienten verschoben. Es wird eine ziieldienliche Anpassung vorgenommen. Die Positionen der einzelnen Teammitglieder werden nach Priorität zur Lösung neu positioniert. Es folgt die Evaluation der Teammitglieder nach der Neuausrichtung auf das Ziel. Es wird nach Erkenntnissen, Emotionen, Veränderungen im Erleben gefragt, um die Unterschiede herauszuarbeiten.³¹

Abschluss

Nachdem der Klient nun in der Arbeit mit dem „Inneren Team“ zu einer neuen inneren Erlebniswelt gefunden hat, ist es wichtig die im Prozess gewonnenen Erkenntnisse nochmals zu erfragen und sichtbar zu machen. Hieraus können mit systemischen Fragen konkrete Handlungsschritte für den Klienten zur Integration in den Alltag abgeleitet werden. Zudem wird erneut auf die am Anfang eingesetzte Technik der Skalierungsfrage zurückgegriffen und das Ergebnis überprüft, um den Wert der Sitzung bewerten zu können. Abschließend wird der Klient nochmals befragt ob irgendwelche offenen Fragen im Raum stehen. Dann wird das Coaching im beidigen Einverständnis abgeschlossen.³²

³⁰ (Quelle: Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023)

³¹ (Quelle: Dr. Petra Kempel. Präsentation Konflikt, Modul 5. Online, 2023)

³² (Quelle: Timo Schlage. CO-Ausbildung Skript InKonstellation. Köln, 2023)

Fazit:

In dieser Abschlussarbeit wurde das Modell "Das innere Team" von Friedemann Schulz von Thun vorgestellt und dessen Einsatz im Coaching-Kontext beleuchtet. Die Wahl dieses Themas resultierte aus persönlichen Erfahrungen im Rahmen der Coachinausbildung, insbesondere im Modul zum Thema Konflikte. Die Methode des "Inneren Teams" erwies sich als äußerst vielseitig und inspirierend, da sie die Möglichkeit bietet, ein präzises inneres Abbild des Klienten zu erstellen und dieses zur Lösungsfindung neu zu organisieren.

Das Modell des "Inneren Teams" von Friedemann Schulz von Thun wurde eingehend erläutert und seine Anwendbarkeit im Coaching-Kontext wurde detailliert beschrieben.

Dabei wurde betont, dass Entscheidungen und Veränderungen oft von inneren Konflikten begleitet werden, die mithilfe des Modells visualisiert und behandelt werden können. Dies gilt sowohl für zwischenmenschliche Beziehungen als auch für das individuelle Innenleben.

Die sechs Lehren des Modells, von der inneren Pluralität bis hin zur doppelten Stimmigkeit, wurden im Detail erklärt. Diese Lehren verdeutlichen, dass das innere Team eines Menschen aus verschiedenen Teammitgliedern besteht, die je nach Situation zusammenarbeiten oder konkurrieren. Die Aufgabe des Teamchefs ist es, eine kooperative innere Führung zu gewährleisten und innere Teamkonflikte zu erkennen und zu lösen.

Die Anwendung des Modells im Coaching wurde in verschiedenen Phasen beschrieben, von der Aufnahme des Anliegens bis hin zur Abschlussphase. Während des Prozesses werden die inneren Teammitglieder erfasst und in einen konstruktiven Dialog gebracht. Das Ziel ist es, eine neue Erlebniswelt für den Klienten zu schaffen und konkrete Handlungsschritte abzuleiten.

Abschließend kann festgehalten werden, dass das Modell "Das innere Team" eine wertvolle Methode im Coaching ist, um innere Konflikte zu bewältigen und Klarheit zu schaffen. Es bietet die Möglichkeit, das individuelle Innenleben besser zu verstehen und auf konstruktive Weise zu gestalten. Die Analogie zwischen Teamkonflikten und inneren Denk- und Gefühlsmustern verdeutlicht, wie wichtig ein gelungenes Zusammenspiel von kooperativer Führung und Teamarbeit sowohl im äußeren als auch im inneren Erleben eines Menschen ist.

Literaturverzeichnis

<https://www.schulz-von-thun.de/f-schulz-von-thun>, 25.09.2023.

Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023.

<https://www.christianhmeyer.de/arbeiten-mit-dem-inneren-team-grundlagen-und-vorgehensweise/>, 25.09.2023.

Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023, S.24.

Friedemann Schulz von Thun. „Miteinander reden: 3“. Hamburg: Rowohlt, 2023, S.77.

Timo Schlage. CO-Ausbildung Skript InKonstellation. Köln, 2023.

<https://coachingakademie-berlin.de/service/lexikon-glossar/vakog/#:~:text=VAKOG%20steht%20als%20Abk%C3%BCrzung%20f%C3%BCr,mit%20ihren%20f%C3%BCnf%20Sinnen%20wahr.>, 27.09.2023.

Dr.Petra Kempel. Präsentation Konflikt, Modul 5. Online, 2023.

Dominik Tiesler. Eigenes Bild. Markdorf, 2023

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Innere Pluralität.	6
Abbildung 2: Kooperative Führung.	7
Abbildung 3: Innere Teamkonflikte.....	7
Abbildung 4: Aufbau der Persönlichkeit.	8
Abbildung 5: Variationen innerer Mannschaftsaufstellungen.....	8
Abbildung 6: Stimmigkeit = doppelte Übereinstimmung.	9
Abbildung 7: Der Teamleiter.	12
Abbildung 8: Exemplarisches Teammitglied.	12
Abbildung 9: Erfassung der Teammitglieder im Teamleiter.	13