



15.3.2024

Resilienz

Im Kontext des systemischen Coachings



Katrin Laumer

ABSCHLUSSARBEIT IM RAHMEN DER SYSTEMISCHEN COACHING-
AUSBILDUNG BEI INKONSTELLATION, AKADEMIE FÜR SYSTEMISCHES
COACHING

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	2
2	Resilienz- was ist das?	3
3	Die 7 Säulen des Resilienzkonzepts nach Rampe (2004)	3
3.1	Optimismus.....	3
3.2	Akzeptanz	3
3.3	Lösungsorientierung	4
3.4	Opferrolle verlassen	4
3.5	Verantwortung übernehmen	4
3.6	Netzwerkorientierung	4
3.7	Zukunftsplanung	4
4	Individuelle und systemische Resilienz	4
5	Resilienz im Coaching fördern	5
5.1	Inneres Team	5
5.2	Methode des Appreciative Inquiry (AI) – Wertschätzendes Erkunden.....	7
6	Fazit	9
7	Quellen.....	10

1 Einleitung

In der heutigen schnelllebigen Welt, geprägt von ständigen Veränderungen, unvorhersehbaren Herausforderungen und manchmal überwältigenden Krisen, gewinnt das Konzept der Resilienz im Coaching-Kontext zunehmend an Bedeutung. Als eine der grundlegenden Fähigkeiten für persönliches Wachstum und beruflichen Erfolg hat Resilienz die Fähigkeit, Individuen dabei zu unterstützen, sich den Anforderungen des Lebens zu stellen, Hindernisse zu überwinden und gestärkt aus Rückschlägen hervorzugehen.

Das Coaching, als professionelle Begleitung und Unterstützung von Menschen auf ihrem Weg zu persönlicher Weiterentwicklung und Zielerreichung, bietet einen optimalen Rahmen für die Förderung von Resilienz. Durch gezielte Interventionen, Strategien und Übungen kann ein Coach seinen Klienten dabei helfen, ihre Resilienzfähigkeiten zu stärken und ein tieferes Verständnis für ihre eigenen Ressourcen und Bewältigungsmechanismen zu entwickeln.

Die Bedeutung von Resilienz im Coaching-Kontext liegt nicht nur darin, den Klienten zu helfen, mit aktuellen Herausforderungen umzugehen, sondern auch darin, sie darauf vorzubereiten, zukünftige Schwierigkeiten und Krisen besser zu bewältigen. Indem sie lernen, ihre Gedanken und Emotionen zu regulieren, positive Bewältigungsstrategien zu entwickeln und ihre Widerstandsfähigkeit zu stärken, können Klienten eine solide Basis für langfristiges Wohlbefinden und persönliches Wachstum schaffen (Heller,2013).

Eine effektive Resilienzförderung im Coaching-Kontext erfordert ein ganzheitliches Verständnis des Individuums sowie eine einfühlsame und respektvolle Begleitung seitens des Coaches. Dies bedeutet, die individuellen Stärken, Schwächen, Bedürfnisse und Ziele des Klienten zu berücksichtigen und maßgeschneiderte Interventionen anzubieten, die auf seine spezifischen Anforderungen zugeschnitten sind.

2 Resilienz- was ist das?

Resilienz ist ein Konzept, das ursprünglich aus der Materialwissenschaft stammt und die Fähigkeit von Materialien beschreibt, sich zu dehnen und Belastungen standzuhalten, ohne dabei dauerhaft beschädigt zu werden. In der Sozialpsychologie bezieht sich Resilienz auf die menschliche Fähigkeit, sich schwierigen Lebenssituationen zu stellen oder sich an diese anzupassen, und gleichzeitig aus ihnen zu lernen und zu wachsen (Sotzko, 2013). Konkret bedeutet das, dass Menschen mit Druck oder Belastungen wieder in ihre ursprüngliche Form zurück gehen, also dass beispielsweise Krisen überwunden werden, Traurigkeit wieder in Glückseligkeit übergeht oder Herausforderungen durch Lösungsorientierung und Anpassungsfähigkeit gemeistert werden. Somit kann Resilienz also als „Immunsystem der Psyche oder der Seele“ verstanden werden. Resilienz ist nicht als angeborene Eigenschaft zu verstehen, die nicht veränderbar ist, sondern lässt sich eher als lebenslanger Lernprozess beschreiben, der durch verschiedene Faktoren beeinflussbar ist (Amann, 2015).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Resilienz nicht nur die Fähigkeit ist, mit Schwierigkeiten umzugehen, sondern auch eine aktive Anpassungsfähigkeit und ein Wachstumsprozess, der es Individuen ermöglicht, aus ihren Erfahrungen zu lernen, gestärkt hervorzugehen und ihr volles Potenzial zu entfalten.

Welche Eigenschaften und Faktoren einen positiven Effekt auf die Resilienz haben, werden in den 7 Säulen nach Rampe genauer beschrieben.

3 Die 7 Säulen des Resilienzkonzepts nach Rampe (2004)

Die sieben Resilienzsäulen nach Rampe bieten eine umfassende Struktur zur Förderung und Entwicklung von Resilienz bei Individuen. Jede dieser Säulen trägt dazu bei, dass Menschen widerstandsfähiger werden und Herausforderungen effektiver bewältigen können. Hier ist eine ausführlichere Betrachtung jeder Säule:

3.1 Optimismus

Optimismus: Optimismus bezieht sich auf die Fähigkeit, in schwierigen Situationen Hoffnung zu bewahren und positive Erwartungen an die Zukunft zu haben. Es geht darum, selbst in dunklen Zeiten Lichtblicke zu sehen und zu glauben, dass sich die Dinge zum Besseren wenden können. Optimistische Menschen betrachten Probleme als vorübergehend und überwindbar, was ihnen hilft, Herausforderungen mit Zuversicht und Entschlossenheit anzugehen.

3.2 Akzeptanz

Akzeptanz bedeutet, die Realität anzuerkennen und die eigenen Gefühle, Gedanken und Erfahrungen ohne Urteil oder Widerstand zu akzeptieren. Statt gegen das Unvermeidliche anzukämpfen, lernen resiliente Personen, die Dinge so anzunehmen, wie sie sind, und sich darauf zu konzentrieren, was sie kontrollieren können. Durch Akzeptanz können Menschen ihre Energie darauf verwenden, konstruktive Lösungen zu finden, anstatt in negativen Emotionen oder Selbstmitleid gefangen zu sein.

3.3 Lösungsorientierung

Lösungsorientierung bezieht sich auf die Fähigkeit, sich auf die Suche nach Lösungen und Möglichkeiten zu konzentrieren, anstatt sich auf Probleme und Hindernisse zu konzentrieren. Resiliente Personen betrachten Herausforderungen als Chancen für Wachstum und Entwicklung und suchen aktiv nach Wegen, um Schwierigkeiten zu überwinden. Sie sind flexibel und kreativ in der Suche nach Lösungen und lassen sich nicht von Rückschlägen entmutigen.

3.4 Opferrolle verlassen

Die Opferrolle verlassen bedeutet, sich von einem passiven Zustand der Hilflosigkeit zu lösen und die Verantwortung für das eigene Leben zu übernehmen. Resiliente Personen erkennen, dass sie die Macht haben, ihr Schicksal zu beeinflussen, und handeln dementsprechend. Sie nehmen ihre eigenen Bedürfnisse ernst, setzen klare Grenzen und suchen aktiv nach Möglichkeiten, um ihr Leben in die Hand zu nehmen.

3.5 Verantwortung übernehmen

Verantwortung übernehmen bedeutet, die Konsequenzen der eigenen Handlungen anzuerkennen und die Verantwortung für das eigene Wohlergehen zu übernehmen. Resiliente Personen sind sich bewusst, dass sie die Hauptakteure in ihrem Leben sind und dass ihre Entscheidungen und Handlungen einen direkten Einfluss auf ihr Wohlbefinden haben. Sie übernehmen Verantwortung für ihre Entscheidungen, lernen aus ihren Fehlern und sind bereit, die Verantwortung für ihr Leben zu übernehmen.

3.6 Netzwerkorientierung

Netzwerkorientierung bezieht sich auf die Fähigkeit, soziale Unterstützung zu suchen und Beziehungen zu anderen Menschen aufzubauen und zu pflegen. Resiliente Personen wissen, dass sie nicht alleine sind und dass sie sich auf ihr soziales Netzwerk verlassen können, um sie in schwierigen Zeiten zu unterstützen. Sie suchen aktiv nach Unterstützung, teilen ihre Gefühle und Erfahrungen mit anderen und bieten selbst Unterstützung an, wenn es nötig ist.

3.7 Zukunftsplanung

Zukunftsplanung bezieht sich auf die Fähigkeit, langfristige Ziele zu setzen und Pläne zu entwickeln, um diese Ziele zu erreichen. Resiliente Personen haben eine klare Vorstellung davon, wohin sie im Leben gehen wollen, und setzen sich aktiv dafür ein, ihre Ziele zu verwirklichen. Sie sind flexibel und anpassungsfähig in der Planung ihres Lebensweges und passen ihre Ziele und Pläne bei Bedarf an neue Umstände an (Sotzko, 2013)

Zusammen bilden diese sieben Resilienssäulen nach Rampe eine umfassende Grundlage für die Entwicklung von Resilienz bei Individuen. Indem man diese Prinzipien verinnerlicht und in sein Leben integriert, kann man widerstandsfähiger werden und besser in der Lage sein, mit den Herausforderungen des Lebens umzugehen.

4 Individuelle und systemische Resilienz

Resilienz wird traditionell als eine Eigenschaft des Einzelnen betrachtet, jedoch ist es wichtig zu erkennen, dass die individuelle Resilienz immer in Verbindung mit der Resilienz der umgebenden Systeme steht. Die Ausgangsfrage ist, wie sich ein Individuum trotz extremer Widrigkeiten und belastender Erfahrungen konstruktiv entwickeln kann. Doch das Individuum existiert nicht isoliert

von seinen Umgebungen und den Systemen, zu denen es gehört. Diese Systeme können Familien, Organisationen oder sogar ganze Staaten sein. Sogar von der gesellschaftlichen Entwicklung her entstehen Anforderungen an Resilienz.

Die Umgebung, in der ein Individuum lebt und arbeitet, hat einen starken Einfluss auf seine Fähigkeit, widerstandsfähig zu sein und mit Herausforderungen umzugehen. Diese Umgebungen können verschiedene Ebenen umfassen, von der unmittelbaren Familie über die Arbeitsorganisation bis hin zu staatlichen Institutionen und der Gesellschaft als Ganzes. Familien können beispielsweise ein unterstützendes Umfeld schaffen, das die Resilienz ihrer Mitglieder fördert, indem sie emotionale Unterstützung, Sicherheit und die Möglichkeit zur persönlichen Entwicklung bieten. Organisationen können Resilienz durch eine positive Unternehmenskultur, effektive Führung und klare Kommunikation unterstützen. Auch staatliche Institutionen und gesellschaftliche Strukturen spielen eine wichtige Rolle, indem sie politische, wirtschaftliche und soziale Bedingungen schaffen, die die Resilienz der Bürger fördern.

Insgesamt kann man sagen, dass es wichtig ist, Resilienz als ein komplexes Zusammenspiel zwischen individuellen Fähigkeiten und den Strukturen und Systemen zu verstehen, in die sie eingebettet sind. Indem man die Interaktion zwischen individueller und systemischer Resilienz besser versteht, können effektivere Ansätze zur Förderung von Resilienz auf allen Ebenen entwickelt werden (Mohr, 2017).

5 Resilienz im Coaching fördern

In der heutigen Zeit sind viele Menschen mit einer Vielzahl negativer Emotionen konfrontiert, die ihr Leben beeinflussen und ihre Resilienz beeinträchtigen können. Angst, Wut, Ärger, das Gefühl von Hilflosigkeit, Ungerechtigkeit und Ohnmacht sind allgegenwärtige Themen, die in Resilienz-Weiterbildungen und -Coachings behandelt werden. Diese starken negativen Gefühle können das tägliche Leben der Menschen belasten und sie oft dazu bringen, sich in einem endlosen Zyklus von Gedanken und Erinnerungen zu verfangen. Die Fähigkeit zur Selbstregulation und Selbstfürsorge wird daher zu einem zentralen Aspekt in der Stärkung der Resilienz. Im Bereich der Selbstregulation und Selbstfürsorge spielt der Umgang mit Gefühlen und die Emotionssteuerung eine entscheidende Rolle. Unter Stress und in Konfliktsituationen können sich negative Emotionen wie Wut, Ärger, Hass, Verzweiflung oder Niedergeschlagenheit schnell ausbreiten und das Denken sowie Handeln dominieren. Trotz dieser Herausforderungen ist es jedoch möglich, auch unter Stress positive Emotionen zu kultivieren und zu pflegen.

Durch gezielte Interventionen und Techniken im Coaching können Klienten lernen, ihre Emotionen besser zu verstehen, zu akzeptieren und zu regulieren. Dies ermöglicht es ihnen, auch unter schwierigen Umständen positive Emotionen zu entwickeln und zu erleben, was wiederum ihre Resilienz stärken kann. Zwei dieser Techniken werden in den folgenden Abschnitten näher beschrieben.

5.1 Inneres Team

Die Methode des Inneren Teams, auch bekannt als Inneres-Team-Konzept oder Inneres-Team-Modell, wurde von dem deutschen Psychologen und Psychotherapeuten Friedemann Schulz von Thun entwickelt. Sie ist eine kreative und wirkungsvolle Technik, die dazu dient, innere Konflikte und Ambivalenzen zu erkennen, zu verstehen und zu lösen. Das Konzept basiert auf der Vorstellung, dass

unser inneres Erleben von verschiedenen inneren Stimmen oder Persönlichkeitsanteilen geprägt ist, die miteinander kommunizieren und um Einfluss ringen.

Im Inneren Team gibt es verschiedene Mitglieder oder Stimmen, die jeweils für bestimmte Bedürfnisse, Werte, Überzeugungen oder Gefühle stehen. Diese inneren Stimmen können unterschiedliche Rollen und Funktionen haben, zum Beispiel den inneren Kritiker, den inneren Antreiber, den inneren Beschützer oder den inneren Idealisten (Kumbier, 2014). Die Methode des Inneren Teams wird typischerweise in einem Dialogformat angewendet, bei dem der Klient die verschiedenen Mitglieder seines Inneren Teams identifiziert und sie miteinander in einen konstruktiven Dialog bringt. Dabei geht es darum, die unterschiedlichen Perspektiven, Bedürfnisse und Motivationen der verschiedenen inneren Stimmen zu verstehen und nach Lösungen zu suchen, die den Bedürfnissen aller gerecht werden (Greimel, 2020). Durch die Arbeit mit dem Inneren Team können innere Konflikte und Blockaden gelöst werden, indem die verschiedenen inneren Stimmen miteinander in Einklang gebracht werden. Der Klient lernt, die unterschiedlichen Bedürfnisse und Motivationen seiner inneren Anteile zu akzeptieren und konstruktiv mit ihnen umzugehen. Dies kann zu einer Stärkung des Selbstbewusstseins, einer verbesserten Selbstregulation und einem Gefühl der inneren Ausgeglichenheit führen.

Die Methode des Inneren Teams wird in verschiedenen therapeutischen Ansätzen und Coaching-Methoden verwendet und hat sich als wirksames Werkzeug zur Förderung von Selbstreflexion, Selbstverständnis und persönlichem Wachstum erwiesen. Sie bietet eine praktische und anschauliche Möglichkeit, innere Prozesse zu erkunden und positive Veränderungen im eigenen Denken, Fühlen und Handeln herbeizuführen (Kumbier, 2014).

Beispiel:

Stellen Sie sich vor, Sie haben eine wichtige berufliche Entscheidung zu treffen, aber Sie fühlen sich hin- und hergerissen zwischen verschiedenen Optionen. Sie beginnen, Ihr Inneres Team zu identifizieren und zu visualisieren, um die verschiedenen inneren Stimmen zu erkennen, die an diesem Entscheidungsprozess beteiligt sind.

Der innere Idealist: Diese Stimme repräsentiert Ihre Werte, Träume und langfristigen Ziele. Sie drängt Sie dazu, die Entscheidung zu treffen, die im Einklang mit Ihren Werten und Zielen steht und langfristig zu Ihrem Glück und Erfolg beiträgt.

Der innere Realist: Diese Stimme betrachtet die Situation nüchtern und pragmatisch. Sie weist darauf hin, welche Optionen realistisch umsetzbar sind und welche Konsequenzen sie mit sich bringen könnten. Sie drängt Sie dazu, die Vor- und Nachteile jeder Option sorgfältig abzuwägen und eine gut informierte Entscheidung zu treffen.

Der innere Ängstliche: Diese Stimme repräsentiert Ihre Ängste, Unsicherheiten und Zweifel. Sie warnt Sie vor den Risiken und möglichen negativen Folgen Ihrer Entscheidung. Sie drängt Sie dazu, vorsichtig zu sein und keine überstürzten oder risikoreichen Entscheidungen zu treffen.

Der innere Antreiber: Diese Stimme ist impulsiv und energiegeladen. Sie drängt Sie dazu, schnell eine Entscheidung zu treffen und vorwärts zu gehen, ohne sich zu sehr mit den Details oder Konsequenzen zu beschäftigen. Sie fordert Sie heraus, mutig zu sein und Risiken einzugehen, um Ihre Ziele zu erreichen.

Der innere Kritiker: Diese Stimme ist streng und selbstkritisch. Sie zweifelt an Ihren Fähigkeiten und Kompetenzen und macht Ihnen Vorwürfe für vergangene Fehler oder Misserfolge. Sie drängt Sie

dazu, sich zurückzuhalten und keine Entscheidung zu treffen, aus Angst, Fehler zu machen oder zu scheitern.

Indem dem Coachee bewusst gemacht wird, welche inneren Stimmen an seinem/ ihrem Entscheidungsprozess beteiligt sind, können die verschiedenen Perspektiven und Bedürfnisse besser verstanden werden. Es kann dann ein konstruktiver Dialog zwischen den verschiedenen inneren Stimmen gefördert werden, um eine ausgewogene und wohlüberlegte Entscheidung zu treffen, die den Bedürfnissen und Zielen am besten entspricht.

Die Methode des Inneren Teams kann zur Resilienzförderung beitragen, weil sie es dem Coachee ermöglicht, ihre inneren Konflikte und Ambivalenzen besser zu verstehen, zu akzeptieren und konstruktiv damit umzugehen. Sie hilft dem Coachee dabei, ihre inneren Ressourcen zu erkennen und zu stärken, wie zum Beispiel Selbstvertrauen, Selbstwertgefühl, Selbstmitgefühl und Selbstwirksamkeit. Indem man lernt, auf inneren Stärken und Fähigkeiten zu vertrauen, kann man besser mit Herausforderungen umgehen und widerstandsfähiger gegenüber Stress und Krisen werden. Außerdem ermöglicht es dem Coachee, verschiedene Perspektiven einzunehmen und flexibler auf neue Situationen und Herausforderungen zu reagieren. Der Coachee lernt, sich von starren Denkmustern zu lösen und offen für neue Möglichkeiten und Lösungswege zu sein, was die Anpassungsfähigkeit und Resilienz fördert.

5.2 Methode des Appreciative Inquiry (AI) – Wertschätzendes Erkunden

Die Grundlage der AI- Methode ist, dass früherer Erfahrungen und positiver Vorbilder eine große Bedeutung bei der Bewältigung von Krisen haben. Menschen lernen an ihren guten Erfahrungen und entwickeln sich in die Richtung, in die sie ihre Aufmerksamkeit richten. Das Appreciative Inquiry (AI) ist eine Methode, die darauf basiert, positive Erfahrungen zu erkunden und zu nutzen, um persönliches Wachstum und Erfolg zu fördern. Ursprünglich für Change-Prozesse in Organisationen entwickelt, wird AI auch im Coaching und Training von Resilienzkompetenzen angewendet. Es führt die Beteiligten durch vier Phasen, um Erkenntnisse aus vergangenen positiven Erfahrungen zu nutzen und Visionen für die Zukunft zu entwickeln. Insbesondere in der Anfangsphase des AI wird das Bewusstsein früherer positiver Erfahrungen betont, um Muster der Krisenbewältigung zu entdecken. Im Coaching werden leitfadengestützte Partnerinterviews verwendet, um diese Erfahrungen zu erkunden und proaktive Veränderungen anzustoßen (Siegrist, 2009).

Nach Siegrist (2009) gibt es verschiedene Phasen, die in der folgenden Tabelle abgebildet sind:

Phase	Beschreibung
Discovery	Die Gruppe konzentriert sich auf positive Erfahrungen der Vergangenheit und bildet Duos, die sich gegenseitig interviewen. Ein Leitfaden führt von vergangenen Erlebnissen über die Gegenwart zu Zukunftswünschen. Die Ergebnisse werden gemeinsam ausgewertet.
Dream	Die Teilnehmer stellen sich vor, wie die positiven Erfahrungen verstärkt werden könnten. Gemeinsamkeiten werden herausgearbeitet, Zukunftsaussagen formuliert und visualisiert.
Design	Vereinbarungen werden getroffen, Leitmotive und Kerngedanken für die Zukunft werden definiert. Die Konstruktion und Planung neuer Ansätze stehen im Mittelpunkt.
Destiny	Es werden konkrete Maßnahmen festgelegt, Projekte geplant und Verantwortlichkeiten zugewiesen, um die vereinbarten Ziele umzusetzen.

Oft wird es in Gruppen angewendet, kann jedoch auch auf individueller Ebene oder in kleineren Teams effektiv eingesetzt werden. Auf individueller Ebene kann ein Coach die Prinzipien des wertschätzenden Erkundens nutzen, um mit einem Einzelnen in einem Coaching-Setting positive Veränderungen zu initiieren. Durch gezielte Fragen und den Fokus auf Stärken, Erfolge und positive Aspekte kann der Coach dem Einzelnen helfen, sein volles Potenzial zu entfalten und Lösungen für seine Herausforderungen zu finden.

Die Appreciative Inquiry (AI)-Methode bietet eine Vielzahl von Vorteilen. Sie konzentriert sich auf positive Erfahrungen und Stärken, anstatt sich auf Fehler oder Schwächen zu konzentrieren. Dies schafft eine optimistische und motivierende Atmosphäre. Ein weiterer Vorteil ist, dass durch die gemeinsame Erkundung und Diskussion positiver Erfahrungen die Teammitglieder ermutigt werden, aktiv am Prozess teilzunehmen und zusammenzuarbeiten. Die Dream-Phase ermöglicht es den Teilnehmern, kreative Visionen für die Zukunft zu entwickeln. Dies führt oft zu innovativen und inspirierenden Lösungen. Außerdem werden Selbstbewusstsein und Motivation der Teilnehmer gestärkt, indem positive Erfahrungen gewürdigt und Zukunftsaussichten visualisiert werden.

Insgesamt bietet die AI-Methode einen strukturierten Ansatz, um positive Veränderungen in Organisationen oder Teams zu fördern, indem sie auf Stärken und positive Erfahrungen fokussiert und eine optimistische und kollaborative Atmosphäre schafft (Siegrist, 2009)

6 Fazit

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Resilienz eine große Bedeutung im Coaching- Kontext hat. Die in der Arbeit beschriebenen Methoden sind natürlich nur ein kleiner Ausschnitt unzähliger Techniken die zur Resilienzförderung beitragen und können durch viele weitere Techniken und Übungen, wie beispielsweise Meditation, Ressourcenarbeit etc. ergänzt werden.

Die Förderung von Resilienz im Coaching-Kontext erfordert ein ganzheitliches Verständnis des Klienten sowie einfühlsame und respektvolle Begleitung seitens des Coaches. Es geht darum, die individuellen Stärken, Schwächen, Bedürfnisse und Ziele des Klienten zu berücksichtigen und maßgeschneiderte Interventionen anzubieten, die auf seine spezifischen Anforderungen zugeschnitten sind. Dabei ist es wichtig, den Klienten zu ermutigen, Selbstreflexion zu praktizieren, Verantwortung für ihr eigenes Wachstum zu übernehmen und aktiv an ihrer persönlichen Entwicklung zu arbeiten.

Resilienz im Coaching-Kontext geht über die Bewältigung von aktuellen Herausforderungen hinaus und zielt darauf ab, Klienten langfristig zu stärken, damit sie auch zukünftige Schwierigkeiten und Krisen besser bewältigen können. Indem sie lernen, ihre Widerstandsfähigkeit zu stärken und sich den Herausforderungen des Lebens mit Zuversicht und Gelassenheit zu stellen, können Klienten ein tieferes Gefühl der Zufriedenheit, Erfüllung und Lebensfreude erreichen.

7 Quellen

Amann, E. G. (2015). *Resilienz* (Vol. 263). Haufe-Lexware.

URL: <https://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=-L2fCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=resilienz&ots=n3OaEpWM-Y&sig=u6rCFPtQwe5h37eSP2CdTcDZ9eA#v=onepage&q=resilienz&f=false> Zugriff: 9.03.2024

Greimel, A. (2020). *Das Innere Team in Coaching und Beratung*. Vandenhoeck & Ruprecht.

URL: <https://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=7cvkEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=das+innere+Team+greimel&ots=v0TtG7hF6H&sig=H3aex08KYIgxZADd3fzk3VrONP0#v=onepage&q=das%20innere%20Team%20greimel&f=false> Zugriff: 11.03.2024

Heller, J. (2013). *Resilienz: 7 Schlüssel für mehr innere Stärke*. Gräfe und Unzer.

URL: [https://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=TID4YgIPq-0C&oi=fnd&pg=PP1&dq=Heller,+J.+\(2013\).+Resilienz:+7+Schl%C3%BCssel+f%C3%BCr+mehr+innere+St%C3%A4rke.+Gr%C3%A4fe+und+Unzer.&ots=3qLm3i4EYJ&sig=IAimKpAQ_ONviWD2_elaWDkUb_s#v=onepage&q&f=false](https://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=TID4YgIPq-0C&oi=fnd&pg=PP1&dq=Heller,+J.+(2013).+Resilienz:+7+Schl%C3%BCssel+f%C3%BCr+mehr+innere+St%C3%A4rke.+Gr%C3%A4fe+und+Unzer.&ots=3qLm3i4EYJ&sig=IAimKpAQ_ONviWD2_elaWDkUb_s#v=onepage&q&f=false) Zugriff am 1.03.2024

Kumbier, D. (2014). *Das Innere Team in der Psychotherapie (Leben Lernen, Bd. 265): Methoden- und Praxisbuch* (Vol. 265). Klett-Cotta.

URL: <https://www.integrative-teilarbeit.de/wp-content/uploads/2016/11/Das-Innere-Team-in-der-PT-2013.pdf> Zugriff am 11.03.2024

Mohr, G. (2017). *Resilienzcoaching für Menschen und Systeme*. EHP-Verlag Andreas Kohlhaage.

URL: [https://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=iopdEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT26&dq=Mohr,+G.+\(2017\).+Resilienzcoaching+f%C3%BCr+Menschen+und+Systeme.+EHP-Verlag+Andreas+Kohlhaage..d.+265\).+Methoden-und+Praxisbuch+\(Vol.+265\).+Klett-Cotta.&ots=xUCGr5ILHc&sig=RQ1c301y-aQiYn_21UEpUPyuDc#v=onepage&q&f=false](https://books.google.de/books?hl=de&lr=&id=iopdEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT26&dq=Mohr,+G.+(2017).+Resilienzcoaching+f%C3%BCr+Menschen+und+Systeme.+EHP-Verlag+Andreas+Kohlhaage..d.+265).+Methoden-und+Praxisbuch+(Vol.+265).+Klett-Cotta.&ots=xUCGr5ILHc&sig=RQ1c301y-aQiYn_21UEpUPyuDc#v=onepage&q&f=false) Zugriff am 9.03.2024

Siegrist, U. (2009). Coaching in Krisen. *Resilienzkonzepte in der Praxis. Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung*, 4, 199-205.

URL: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/58097964/Siegrist_CoachinginKrisen200912-libre.pdf?1546408992=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DCoaching_in_Krisen.pdf&Expires=1710435933&Signature=bfjmX5nCweYOxpgaVdTk8q73YDvUz9wcuARX5wctHnV64sNRwch7ol4WwlsuPzfJHLXeEuEXgkwh~le1sDeUe5XetrwTkwtH3XAXVc4RHJtbcn8Zg0WTFIS6ijA1~3xIj2Jpez0tIsM0GzyqQLDSkm-IHYfJSFKOxol3MH0j2ArOiAL7i9JCG2rM5U-pnnYVpsZrQOvNjMFa9CrnR73L~ZYUteKxTPCdUjGuzPkGZ6LtYJS7U4p~jdoWJEj~wqrFy1EcPMXMiybtWc~9Okq0rHmMC H2vCtRIJrayyowalCskLzBQquu4vVbzURa4f08G5zO72T9AsvoF7JQXhfekg_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA Zugriff am 08.03.2024

Sotzko, V. (2013). Resilienz-Coaching oder von der Kunst, die zweite Geige zu spielen. *Eine qualitative Untersuchung zur Beratung von Führungskräften in Krisensituationen*. Heidelberg: Carl-Auer.

URL: <https://www.carl-auer.de/media/carl-auer/sample/LP/978-3-89670-982-0.pdf> Zugriff am 07.03.2024