

**ALS PAAR IN
DER
AUSBILDUNG
ZUM
SYSTEMISCHEN
COACH**

**EINE REFLEXION DER GEMEINSAMEN
AUSBILDUNG**

Müller, Oliver

Mai 2025

EINLEITUNG	2
DIE VORGESCHICHTE – FRAMING	2
DIE REGELN	3
WIR UND UNSERE PERSÖNLICHKEITEN	3
WAS UNS BEGEGNETE	4
Zeitmanagement	4
Gemeinsames Lernen und Wachstum	5
Hürden und Zweifel	5
WAS BLEIBT	6
METHODEN UND HILFSMITTEL	7
DISG-Model	7
Inneres Team	9
Innere Antreiber	10
REFERENZEN UND QUELLEN	12

Einleitung

Dieser Text ist die Abschlussarbeit zu meiner Systemischen Coaching Ausbildung und befassen sich als Reflexion mit der Entwicklung der Paarbeziehung meiner Frau und mir während und durch die Ausbildung.

Die Besonderheit der Situation liegt darin begründet, dass ich die Systemische Coachinausbildung mit meiner Frau **gemeinsam** absolviere.

Ich werde in den folgenden Abschnitten aus unserem Training berichten und verschiedene Situationen schildern. An geeigneter Stelle verweise ich auf die weiter unten zusammengefassten Methoden aus der Ausbildung, von denen ich exemplarisch drei aufgeführt habe.

Vielleicht hilft dieser Text zukünftig Paaren sich gemeinsam auf den Weg zu machen und gibt Anhalt für vermeidbare Fallen und gute Lösungen, um die Herausforderungen zu meistern.

Sollten sich für den Leser Fragen ergeben, oder der Wunsch sich auszutauschen, stehe ich gerne zur Verfügung. Anfragen dürfen gerne an mich unter folgender E-Mail-Adresse gerichtet werden: mueller@ahlerstrasse.de

Die Vorgeschichte – Framing

Ich bin Ende 40 und arbeite als Führungskraft in der IT eines deutschen Dax-Konzerns. Meine Frau ist Landesbeamte und wir leben mit unseren 4 Kindern in der Nähe einer deutschen Großstadt

Im Rahmen meiner Tätigkeit bin ich an verschiedenen Stellen mit systemischem Coaching in Berührung gekommen und habe vor einigen Jahren für mich erkannt, dass Systemisches Coaching eine ideale Ergänzung meines Fähigkeitsspektrums als Führungskräfte ist.

Die erfolgreiche gezielte Einflussnahme auf das Leistungsverhalten von Mitarbeitern ist im Wesentlichen auf die Fähigkeit und die Methodenkompetenzen der Führungskraft zurückzuführen. Die Möglichkeit die Mitarbeiter in die Lage zu versetzen ihre kognitiven und emotionalen Ebenen in Einklang zu bringen und so die entsprechend besten Ergebnisse für sich und das Unternehmen zu erzielen, ist essentiell. Herz und Verstand der Mitarbeiter sind der Schlüssel zum Erfolg.

Die in meinem Unternehmen anstehenden Veränderungen der letzten Jahre machten es für mich mehr als deutlich, dass die Mitarbeiter einen zunehmend hohen Bedarf an Zuwendung und Klarheit benötigen. Daher nahm ich die Idee der Ausbildung wieder auf und meldete mich für die Seminarreihe an.

Selbstredend habe ich diesen Entschluss zu Hause mit meiner Frau geteilt.

Meine Frau befand sich zu dieser Zeit ebenfalls in einer beruflichen Neuorientierung und hatte die Möglichkeit erste Führungserfahrung durch Übernahme einer neuen Stelle zu erlangen. In Vorbereitung auf diese Position durchlief sie verschiedene Seminare die von einer Systemischen Coachin geleitet wurden. Auch wenn die Inhalte für meine Frau nicht zielgruppengerecht vermittelt wurden, so wurde bei ihr jedoch auch das Interesse an den Methoden des Systemischen Coachings geweckt

Somit kam dann, für mich sehr überraschend, die Idee auf, dass auch sie eine Ausbildung zum Systemischen Coach absolvieren wollen würde. Somit standen wir vor der Herausforderung der ganze Familien gerecht werden zu müssen und für uns als Paar zu

organisiere. Durch die 4 Kinder war klar, dass wir die Ausbildung in verschiedenen Staffeln, sprich zu unterschiedlichen Terminen, absolvieren müssten, da wir nicht davon ausgingen, dass wir unsere Kinder mehrere Wochenenden alleinlassen können würden. So melden wir uns entsprechend an und kaum 4 Wochen später wurde uns mitgeteilt, dass die beiden Ausbildungsstaffeln in der Nähe unseres Wohnortes so nicht zustande kommen würden, sondern beide Seminare zusammengelegt werden würden. So standen wir vor der ersten Entscheidung, ob nur einer von uns sich ausbilden lässt und der andere noch wartet oder dieses anders zu organisieren ist. Letztendlich haben wir uns im Hinblick auf die Tatsache, dass wir unseren Kindern zutrauen unter Aufsicht unseres ältesten Sohnes, der volljährig ist, die Wochenenden auch ohne uns verbringen zu können, für den gemeinsamen Weg entschieden.

Die organisatorischen Herausforderungen waren somit geklärt, jedoch waren wir uns sehr unsicher, ob ein gemeinsames Seminar bei dem klar war, dass wir auch tiefgreifende Themen in den Übungen besprechen würden, für uns als Paar gut wäre. Nach einigem hin und her hatten wir uns auf Regeln geeinigt und den Schritt gewagt uns gemeinsam für die gleiche Seminarreihe zur Ausbildung zum Systemischen Coach anzumelden.

Die Regeln

Mit der Entscheidung die Ausbildung gemeinsam durchzuführen und durch die Erfahrung der letzten Jahrzehnte miteinander, sowie einiger abschreckende Beispiele aus unserem Arbeitsumfeld oder auch Privatleben erarbeiteten wir für uns Grundsätze des gemeinsamen Lernens

Im Bewusstsein, dass wir als Paar gemeinsam ein sehr starkes und geschlossenes Auftreten haben, entschieden wir, die Tatsache, dass wir in einer Paarbeziehung stehen, nicht Weise an die „große Glocke“ zu hängen. Wir sind als zwei Teilnehmer im Seminar angetreten ohne das üblichen Pärchenverhalten, wie Händehalte, Umarmungen oder ähnliches. Ziel war es hier im Wesentlichen nicht zu viel Raum einzunehmen und den anderen Teilnehmern ohne Vorurteile uns gegenüber auftreten zu können

Aus der Erfahrung, dass wir nur beschränkt gut miteinander lernen können und auf aufgrund des teilweise unterschiedlichen Umgangs mit persönlichen Herausforderungen entschieden wir, keine der praktischen Übungen gemeinsam in einer Gruppe zu absolvieren

Um unangenehme Situationen für uns und die anderen Teilnehmer auszuschließen, legten wir fest, dass wir in den Übungen keine Themen als Beispiele heranzuführen wollten, die über oder mit dem jeweils anderen zu tun haben

Wir und unsere Persönlichkeiten

wenn man den gängigen Thesen der Persönlichkeitstypen folgen würde, müsste man unsere Beziehung als zum Scheitern verurteilt betrachten.

Bezugnehmend auf das DISG-Modell (siehe DISG-Model) könnten meine Frau und ich kaum unterschiedlicher sein. Meine Frau, ein zutiefst stetiger, tiefblauer Typ, steht mit

Ihrer sachlichen und introvertierten Art nicht gerne im Mittelpunkt und ist in ihren Äußerungen stets auf eine sichere Faktenlage gestützt, Auffälliges Auftreten sind ihr ein Graus und sie zieht es vor eher beobachtend in Situationen zu gehen.

Im starken Gegensatz dazu stehe ich mit meiner gelben, initiativen Art. Ich bin in meiner Kommunikation sehr Menschen orientiert und offen und habe keinerlei Berührungsängste mit einem größeren Auftritt oder im Mittelpunkt zu stehen

Was uns begegnete

In den folgenden Abschnitten werde ich auf die aus der Ausbildung resultierenden Herausforderungen und Chancen als Paar eingehen und auf die weiter untenstehende Coaching-Methoden verweisen.

Zeitmanagement

Als Eltern von vier Kindern sind „wir“ Meister des Zeitmanagements ... eigentlich, denn der wahre Meister ist meine Frau mit Ihrer maximal stetigen Art.

Ich bin ein gekonnter Prokrastinierer, der gerne auf den letzten Drücker kommt und am besten unter hohem Druck, kurz vor dem Abgabetermin, Glanzleistungen erbringt. Dieses treibt meine Frau gerne in den Wahnsinn. Da die Organisation unserer gemeinsamen Ausbildung von externer Stelle geplant wurde, ergaben sich in diesem Fall keine Konflikte. Jedoch hatte ich die Chance meine Prokrastination im Rahmen eines Democoachings des „inneren Teams“ (siehe Inneres Team) mit einer unserer Trainerinnen tief zu betrachten.

Da dies die einzige Situation in der Ausbildung war, bei der wir gegen unsere Regeln „verstoßen“ haben und einer in der Anwesenheit des anderen sich coachen ließ, war ich mir nicht sicher, wie die Erkenntnisse aus dem inneren Team auf meine Frau wirken würden.

Zwei Ergebnisse sind festzuhalten:

- 1.) Durch das zunehmende Verständnis für die Themen anderer und der Tatsache, dass ich nicht der einzige Prokrastinierer bin, ergibt sich für meine Frau ein entspannterer Umgang mit diesem Teil meiner Persönlichkeit. Dies bedeutet nicht, dass es sie nicht weiterhin nervt, aber wir haben einen, wie ich finde, humorvolleren Umgang damit gefunden.
- 2.) Die aus dem Coaching gewonnenen Erkenntnisse waren nicht neu für mich, aber den inneren Teammitgliedern Raum und Stimme zu geben, verstärkte für mich die Möglichkeit der Selbstreflektion und des Verständnisses der Prozesse.
Jedoch verblassen die Eindrücke und Kenntnisergebnisse relativ schnell, so dass für mich die Bedeutung von „Hausaufgaben“, bzw. Ankern im täglichen Leben, die aus einer Coaching-Session resultieren, elementar sind. Ein followUp in der nächsten Session mit dem Klienten ist anzuraten.

Gemeinsames Lernen und Wachstum

Bisher ergab sich niemals die Situation, dass wir gemeinsam für ein gleiches Ziel lernen mussten. Die Lernfelder lagen immer weit auseinander. Meine Frau in Ihrer Behördenwelt war mit bürokratisch und Paragrafen-geleiteten Aufgaben und Weiterentwicklung beschäftigt, wohingegen ich tief technisch und management-lastig ausgerichtet war. Dies änderte sich zum Zeitpunkt, als meine Frau Ihre erste Führungsaufgabe übernahm und wir zum ersten Mal einen gemeinsamen beruflichen Kontext hatten - Führung. So wurde meine Frau vom Beobachter zum Mitstreiter und es eröffnete sich uns ein neuer Themenraum für gemeinsame Austausche.

Dieses setzte sich direkt durch unsere gemeinsame Ausbildung zum Systemischen Coach fort. Und kaum merklich bildete sich ein neuer gemeinsamer Anker in unserem Leben. Die neuen Themen brachten andere Perspektiven und Anknüpfungspunkte für Gespräche in unseren Alltag. Methoden wurden diskutiert und die Wahrnehmungen aus den Übungen geteilt. Wenn eine(r) von uns mal durch Müdigkeit oder Ablenkung Teile verpasste, konnte der/die andere die Lücken füllen. Dieses partnerschaftliche Lernen ist eine neue Erfahrung für uns, da bisher eher das Wissen des/der einen unidirektional an den/die andere gegeben wurde. Jetzt ist es lernen auf Augenhöhe und gemeinsames Wachsen.

Im Alltag ergibt sich für Beobachtungen und Gespräche mit anderen ein vollkommen neuer Sprachraum, der teilweise sogar nonverbal funktioniert. Es genügt ein Blick oder eine Geste, um die Gedanken des anderen aufnehmen zu können.

Hürden und Zweifel

Wie auf jeder Lernreise haben sich bei uns auch immer wieder Zweifel und Hürden ergeben, die die Ausbildung zum Systemischen Coach in Frage stellten.

Im Besonderen hatten wir drei Aspekten unsere Herausforderung.

- 1.) Der zeitliche Aufwand eine solchen Ausbildung an den Wochenenden, neben Beruf und Familie, zu absolvieren, ist eine erhebliche Belastung. Aufgrund der wegfallenden Regenerationszeit an den Seminarwochenenden ist man mit einer 12-tägigen Arbeitsphase konfrontiert.
Da wir allerdings zu zweit in dieser Situation waren ergab sich daraus kein Unverständnis von dem Partner, der nicht teilgenommen hat, und somit konnten wir die Herausforderungen, die sich aus der Ermüdung ergaben im gegenseitigen Verständnis gemeinsam kompensieren.
- 2.) Die von uns festgelegten Regeln, z.B. keine Themen aus unserer Partnerschaft in die Übungsscoachings zu nehmen, führte bisweilen zu der Herausforderung noch geeignete Themen einbringen zu können.
Durch gemeinsame Vorbereitung, bzw. Themensuche, konnten wir dieses nach den ersten Trainingswochenenden jedoch kompensieren.
- 3.) Jeder von uns kam im Laufe der Ausbildung an die Stelle, wo die Zweifel auf dem richtigen Weg zu sein, bzw. als Coach geeignet zu sein, überhandnahmen.

Für meine Frau war dieser Punkt erreicht, als ein(e) Teilnehmer(in) ihr als Coachee das komplette Übungskoaching zerlegt und im „besten“ Stile eines Co-Coaches jeden Schritt als nicht passend und falsch kritisiert. Mit dem Ende der Übung wollte meine Frau aussteigen.

Für mich ergab sich etwa in der Mitte der Ausbildung die Situation, dass ich nur sehr schwer aus der mir sehr vertrauten Beraterrolle herauskam und mich so nicht auf die Insel des Coachees begeben konnte. Jede Intervention endete in einem „guten Rat“ und mein Frustlevel stieg von Übung zu Übung.

Offensichtlich waren für uns beide die jeweiligen Antreiber (siehe Innere Antreiber) stark in Frage gestellt worden und wir somit verunsichert.

In diesen Situationen zeigt sich der Vorteil mit einem sehr vertrauten Menschen gemeinsam die Ausbildung zu machen. Die gegenseitige Unterstützung und Führsprache, auch mit Methoden des Systemischen Coachings, erleichtert die Überwindung solcher Rückschläge erheblich. Im Besonderen die Möglichkeit zu jedem Zeitpunkt (daheim) die Themen nochmals aufzugreifen, erleichtert die Verarbeitung.

Was bleibt

Aus der Entscheidung die Ausbildung zum Systemischen Coach gemeinsam als Paar zu machen, ist für uns trotz der beschriebenen Herausforderungen eine für uns vollumfänglich positive Erfahrung geworden.

Wir hatten die Gelegenheit gemeinsam zu wachsen und uns neue gemeinsame Erlebnisse und Erfahrungsräume zu schaffen.

Die erhöhte Selbstreflexion und Möglichkeit zielgerichtet Gefühle und Erwartungen klar artikulieren zu können, bringt eine „neue Tiefe“ in die Paarbeziehung und das gegenseitige Verständnis.

Zusammenfassend können wir für uns feststellen, dass die gemeinsame Ausbildung zum Systemischen Coach einem Paar große Möglichkeiten eröffnet, um gemeinsam zu wachsen und die Paarbeziehung durch neue Aspekte zu vertiefen.

Zu beachten bleibt:

- Das Festlegen von klaren Regeln des Miteinander ist in jedem Fall vorab durchzuführen.
- Das „nicht explizite zur Schau stellen“ der Paarbeziehung gegenüber den anderen Teilnehmern hilft als Individuum in der Ausbildungsgruppe aufgenommen zu werden, und nicht gleich in der „Pärchenschublade“ zu enden. Der sich daraus ergebende Grad an unabhängiger Wahrnehmung ist essenziell.
- Wenn die Möglichkeit besteht, sollte man sich den Tag nach den Ausbildungsterminen frei nehmen.
- Für die **Paar**-Group sollte neben der **Peer**-Group (aus dem Kreis der anderen Teilnehmer) Zeit eingeräumt werden, um gemeinsam in die Nachbereitung zu gehen.

Methoden und Hilfsmittel

DISG-Model

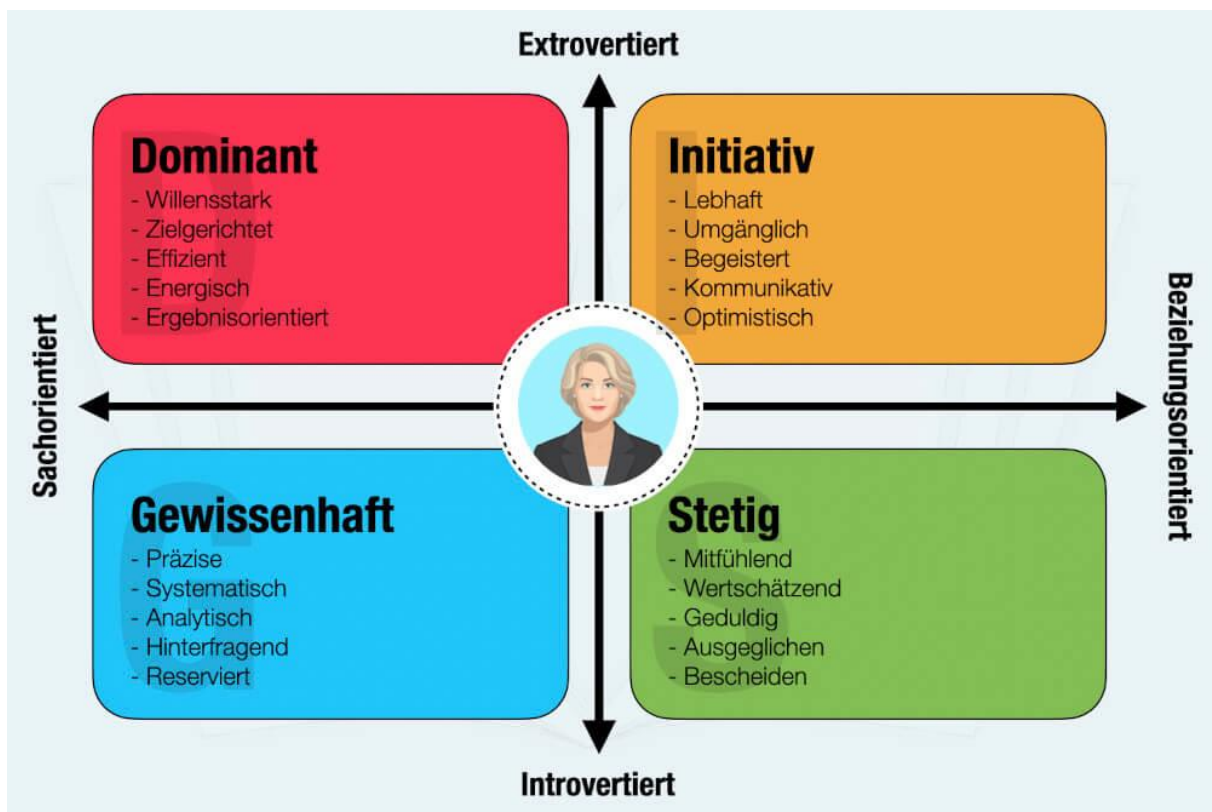
Das DISG-Model als eines der verbreitetsten Persönlichkeitsklassifizierungsmodelle findet auch im systemischen Coaching unmittelbar seine Anwendung.

Durch die relativ einfache Zuordnung in die jeweilige Persönlichkeitstyp kann bereits nach einem kurzen Gespräch beziehungsweise bereits während der Anbahnung auf die Persönlichkeit des Gegenübers geschlossen werden.

Dabei stützt sich das System auf 2 wesentliche Persönlichkeitsdimensionen

- Erstens das grundlegende Verhalten und Auftreten einer Person mit der Unterscheidung in introvertiert und extrovertiert.
- Zweitens der grundsätzliche Umgang mit dem Gegenüber der Person beziehungsweise deren Einstellung zur Situation und somit ein personen-beziehungsweise sachorientiertes-Verhalten.

Durch diese beiden Dimensionen ergibt sich bei einer grafischen Darstellung mit zwei Achsen folgendes Bild. Zu beachten ist, dass je nach Darstellung die Achsen vertauscht sind und den vier Quadranten anderen Farben zugeordnet werden.



DISG-Model¹

Die so definierten vier Persönlichkeitstypen lassen sich wie folgt beschreiben²

- **Dominante** Persönlichkeiten sind entschlossen und zielorientiert. Sie verfügen über eine ausgeprägte Führungspersönlichkeit und zeigen eine Tendenz, Herausforderungen unmittelbar anzupacken. Ihr ausgeprägter Wille und ihre Entschlossenheit prädestinieren sie dazu, natürliche Führungspersönlichkeiten zu sein, die häufig die Initiative ergreifen und rasche Entschlüsse fassen
- **Initiative** Persönlichkeiten sind kommunikativ und begeisterungsfähig. Ihnen bereitet es Freude, sich mit anderen auszutauschen, und sie besitzen die Fähigkeit, andere zu motivieren. Ihre lebhafte und dynamische Persönlichkeit ermöglicht es ihnen, mühelos neue Verbindungen herzustellen und in gesellschaftlichen Situationen zu brillieren.
- **Stetige** Persönlichkeiten sind zuverlässig und vertrauenswürdig. Ihre ruhige und einfühlsame Natur zeichnet sie aus, und sie sind exzellente Teammitglieder. Ihre Bestrebung nach Ausgeglichenheit und Beständigkeit führt dazu, dass sie zu loyalen Freunden und Kollegen werden, die immer für andere zur Verfügung stehen
- **Gewissenhafte** Persönlichkeiten sind detailorientiert und analytisch. Sie legen großen Wert auf akkurate Durchführung und präzise Resultate. Ihre systematische Vorgehensweise und ihre methodische Arbeitsweise prädestinieren sie als perfekte Planer und Organisatoren, die kontinuierlich auf Qualität und Präzision bedacht sind.

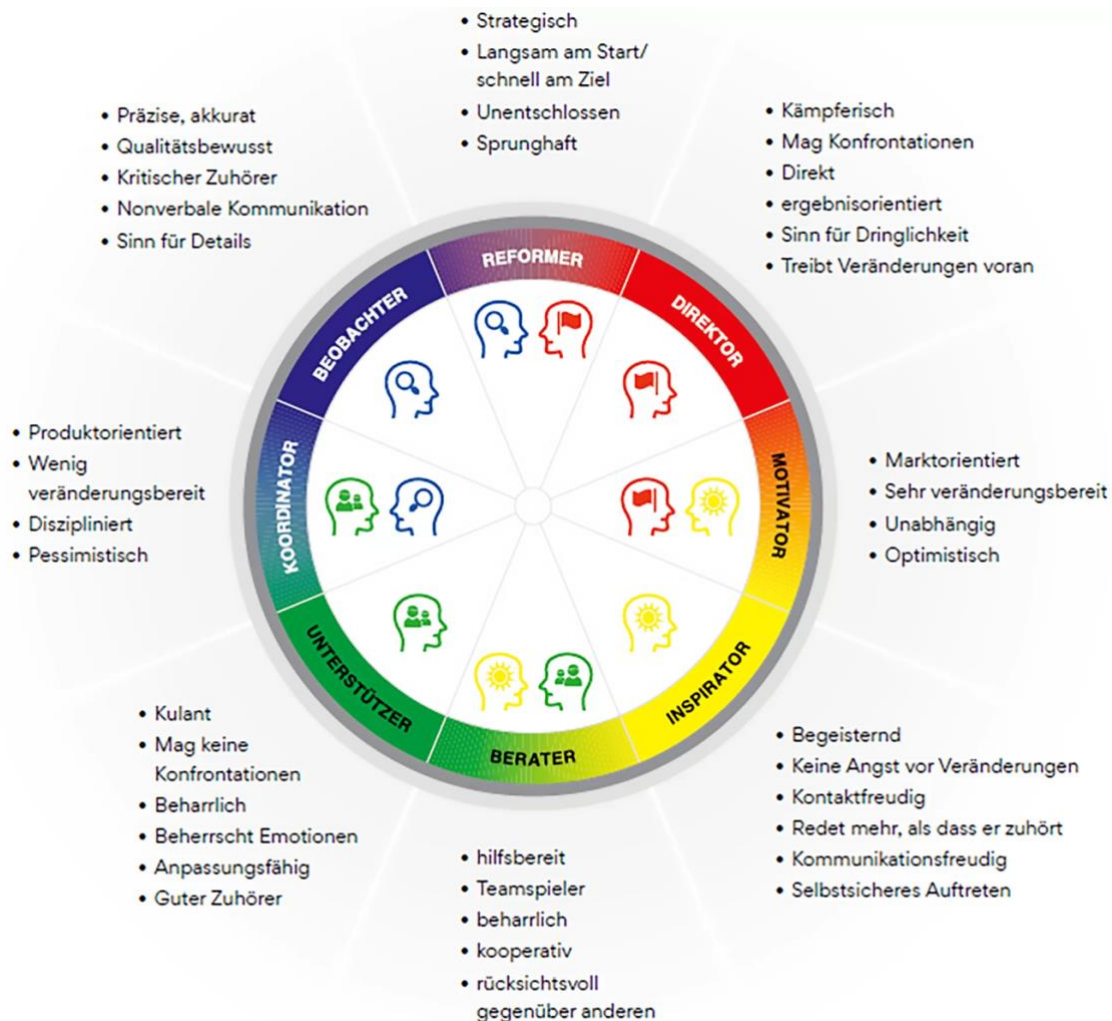
Der jeweilige Persönlichkeitstyp tritt in den seltensten Fällen in Reinform auf sondern wird durch die Eigenschaften der jeweils angrenzenden Quadranten ergänzt.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Persönlichkeitstypen, die auf beiden Achsen den jeweils entgegengesetzten Wert annehmen., weniger gut in Verbindung stehen als die Persönlichkeiten der jeweiligen Nachbarquadranten

Durch die Einordnung des Gegenübers in eine der 4 Persönlichkeitstypen kam der systemische Coach in Bezug auf seinen Auftrag beziehungsweise die gestellte Problem Situation relativ schnell erste Schlüsse über die grundsätzliche Herangehensweise seines Gegenübers ableiten Stürme Wahrnehmungen durch den Klienten bezüglich der geschilderten Situation können so relativ sicher aufgedeckt werden.

Das DISG-Model steht aufgrund seiner Einfachheit an vielen Stellen in der Kritik und ist mittlerweile durch einen höheren Detaillierungsgrad in 8 oder mehr Persönlichkeitstypen erweitert worden, wobei die Mischformen aus den jeweiligen Hauptbereichen einen eigenen Raum und eine eigene Bezeichnung bekommen haben.

Die Anwendung im systemischen Coaching oder auch bei sonstigen Funktionen, als Führungskraft oder Personalern, bedarf jedoch eines intensiveren Trainings und sind nicht so intuitiv wie das Grundlegende 4 Typen DISG-Model anwendbar.



Erweitertes DISG-Modell¹

Inneres Team

Die Methode des **Inneren Team**^{3,4,5} wurde vom Kommunikationspsychologen **Friedemann Schulz von Thun** entwickelt und ist ein zentrales Konzept im systemischen Coaching. Sie dient dazu, innere Ambivalenzen, Konflikte und Vielstimmigkeit im Denken und Fühlen eines Menschen sichtbar und bearbeitbar zu machen.

Das Modell basiert auf der Annahme, dass die menschliche Psyche aus verschiedenen inneren Anteilen besteht – vergleichbar mit einem Team. Diese Anteile (auch „innere Stimmen“ genannt) vertreten unterschiedliche Bedürfnisse, Werte, Erfahrungen und Ziele. Sie können miteinander harmonisieren, aber auch in Konflikt stehen.

Beispielhafte innere Teammitglieder

- **Antreiber:** will Leistung und Erfolg.
- **Die Ängstliche:** sorgt sich um Sicherheit.
- **Der Genießer:** möchte entspannen und Spaß haben.
- **Die Kritikerin:** bewertet und hinterfragt

Die Methode hilft dabei:

- **innere Klarheit** zu schaffen,
- **Entscheidungen** bewusster zu treffen,
- **Selbstakzeptanz** zu fördern,
- **Konflikte** zu verstehen und zu lösen,
- **Ressourcen** zu aktivieren.

Im Coachingprozess wird das innere Team gemeinsam mit dem Klienten identifiziert, benannt und visualisiert. Anschließend wird ein innerer Dialog oder eine „Teamkonferenz“ moderiert, um Konsens oder zumindest ein besseres Verständnis zwischen den Anteilen zu erreichen

Vorgehensweise im Coaching

1. **Anliegen klären:** Was beschäftigt den Klienten?
2. **Innere Stimmen identifizieren:** Welche Anteile melden sich zu Wort?
3. **Charakterisierung der Anteile:** Was wollen sie? Wovor haben sie Angst?
4. **Visualisierung:** z. B. durch Aufstellung, Zeichnung oder Rollenspiel.
5. **Moderation des inneren Dialogs:** Der Coach hilft, die Stimmen in Austausch zu bringen.
6. **Integration und Handlungsschritte:** Was braucht es, damit das Team gut zusammenarbeitet?

Innere Antreiber

Innere Antreiber^{6,7,8} sind tief verankerte, meist unbewusste Glaubenssätze oder Verhaltensmuster, die Menschen antreiben, sich auf bestimmte Weise zu verhalten - besonders in Stresssituationen. Sie entstehen in der Kindheit durch wiederholte Erfahrungen mit Bezugspersonen und prägen unser Selbstbild und unsere Reaktionen.

Die fünf klassischen Antreiber nach Kahler

1. **Sei perfekt** (*Be Perfect*)
 - Streben nach Fehlerlosigkeit, hohe Ansprüche an sich selbst und andere.
 - Stärke: Genauigkeit, Zuverlässigkeit.
 - Risiko: Überforderung, Perfektionismus
2. **Streng dich an** (*Try Hard*)
 - Glaube, dass Erfolg nur durch große Anstrengung möglich ist.
 - Stärke: Engagement, Durchhaltevermögen.
 - Risiko: Erschöpfung, ineffizientes Arbeiten.
 -
3. **Beeil dich** (*Hurry Up*)
 - Drang, alles schnell zu erledigen, Zeitdruck erzeugen.
 - Stärke: Schnelligkeit, Flexibilität.

- Risiko: Flüchtigkeitsfehler, Stress.

-

4. **Mach es allen recht** (*Please Others*)

- Wunsch, gemocht zu werden, Harmoniebedürfnis.
- Stärke: Empathie, Teamfähigkeit.
- Risiko: Selbstverleugnung, Schwierigkeiten mit Abgrenzung.

5. **Sei stark** (*Be Strong*)

- Emotionale Zurückhaltung, Unabhängigkeit.
- Stärke: Belastbarkeit, Ruhe in Krisen.
- Risiko: Isolation, unterdrückte Gefühle.

Im Coaching werden diese Antreiber:

- **identifiziert** (z. B. durch typische Aussagen oder Verhaltensmuster),
- **reflektiert** (Sind sie heute noch hilfreich?),
- und durch sogenannte „**Erlaubnisse**“ ergänzt oder ersetzt (z. B. „Ich darf Fehler machen“, „Ich darf Hilfe annehmen“).

Ziel ist es, die **Selbststeuerung** zu verbessern und **dysfunktionale Muster** zu verändern

Referenzen und Quellen

- 1 Karrierebibel (<https://karrierebibel.de/disg-modell>)
- 2 DISG Persönlichkeit - ISBN 3752975202
- 3 Christian H. Meyer: Arbeiten mit dem Inneren Team: Grundlagen und Vorgehensweise
- 4 Alexandra Kirchrath: Inneres Team: Anwendungsbereiche und Fallbeispiel
- 5 Friedemann Schulz von Thun: Miteinander reden 3 – Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation
- 6 InKonstellation: *Arbeit mit inneren Antreibern im Coaching*
- 7 Coaching-Magazin: *Innere Antreiber – Konzept aus der Transaktionsanalyse*
- 8 Kahler, Taibi (1975): *Drivers: The Key to the Process of Scripts*, TAJ