

InKonstellation

Abschlussarbeit

**“Die Anwendung systemischer Coaching-Modelle im
Konfliktmanagement”**

Luca Schare

Ausbildung zum Systemischen Coach

Betreuer: Peter Schönfelder

Abgabedatum: 18. Mai 2025

Ort: Düsseldorf

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Abstract	3
1. Einleitung	3
2. OK-OK-Modell	4
2.1 Erläuterung OK-OK-Modell.....	4
2.2 Anwendung OK-OK-Modell.....	5
2.3 Fazit OK-OK-Modell.....	6
3. Das Innere Team	7
3.1 Erläuterung Das Innere Team.....	7
3.2 Anwendung Das Innere Team.....	7
3.3 Fazit Das Innere Team.....	8
4. Ansätze zur Gewaltfreien Kommunikation (GfK)	9
4.1 Erläuterung GfK.....	9
4.2 Anwendung GfK.....	10
4.3 Fazit GfK.....	10
5. Hauptfazit	11
Literaturverzeichnis	13

Abstract

Diese Abschlussarbeit beleuchtet den persönlichen Entwicklungsprozess, den ich im Rahmen der Ausbildung zum Systemischen Coach durchlaufen habe. Im Mittelpunkt steht die Reflexion darüber, wie spezifische Trainingsimpulse zur Auflösung und konstruktiven Umstrukturierung tief verwurzelter mentaler Muster beigetragen haben. Besonders hervorgehoben wird das Modul zur Konfliktlösung, das entscheidende Impulse für die Erweiterung meiner Kommunikations- und Konfliktkompetenz liefert.

Anhand der Modelle „OK-OK-Modell“, „Das Innere Team“ sowie „Gewaltfreie Kommunikation“ wird der Theorie-Praxis-Transfer anhand konkreter Alltagssituationen aufgezeigt. Dabei wird verdeutlicht, wie die bewusste Auseinandersetzung mit inneren Prozessen nicht nur zu einer Vertiefung des Selbstverständnisses, sondern auch zur Entwicklung neuer Handlungsoptionen beiträgt.

1. Einleitung

Im Rahmen meiner Abschlussarbeit zur Ausbildung als Systemischer Coach beabsichtige ich, umfassend darzulegen, inwiefern mir spezifische Impulse und Erkenntnisse aus den Trainingssessions dabei geholfen haben, tief verwurzelte mentale Muster – sowohl aus meiner persönlichen Vergangenheit als auch aus meiner aktuellen Lebenssituation – bewusst zu erkennen, kritisch zu reflektieren, aufzulösen und in konstruktive, zielführende Denk- und Verhaltensweisen umzustrukturieren.

Obgleich alle Module der Ausbildung wertvolle Impulse und praxisnahe Werkzeuge für meine persönliche und professionelle Entwicklung boten, erwies sich insbesondere das Modul zur Konfliktlösung als besonders prägend und nachhaltig wirksam. Die dort vermittelten theoretischen Konzepte, praktischen Modelle und kommunikativen Techniken befähigten mich, Konfliktsituationen nicht nur analytisch differenzierter zu verstehen, sondern ihnen zugleich mit einer empathischen, lösungs- und ressourcenorientierten Haltung zu begegnen. In der Folge konnte ich nicht nur meine Fähigkeiten im Bereich der Konfliktmoderation und Deeskalation wesentlich erweitern, sondern auch meine eigene Selbstwahrnehmung und mein Rollenverständnis in zwischenmenschlichen Interaktionen auf ein neues Niveau heben.

Ein zentrales Anliegen dieser Abschlussarbeit besteht darin, exemplarisch drei Modelle herauszugreifen, die für meinen persönlichen Entwicklungsprozess eine herausragende Bedeutung hatten: das OK-OK-Modell, das Konzept des Inneren Teams sowie die Ansätze

der Gewaltfreien Kommunikation. Ich werde diese Modelle zunächst in ihrer theoretischen Grundlage vorstellen und anschließend mit konkreten Situationen aus meinem privaten und beruflichen Alltag in Verbindung bringen. Dadurch soll aufgezeigt werden, wie die Anwendung dieser Modelle nicht nur zu einem tieferen Selbstverständnis und einer verbesserten Kommunikation geführt hat, sondern auch maßgeblich zur Auflösung alter Muster und zur Entwicklung neuer Handlungsoptionen beigetragen hat.

Diese Arbeit verfolgt das Ziel, sowohl die persönliche Wirksamkeit der Trainingsinhalte herauszuarbeiten als auch einen praxisnahen Einblick in die Umsetzung systemischer Denk- und Handlungsansätze im Alltag zu geben. Sie versteht sich als Reflexions- und Integrationsarbeit im Sinne einer vertieften Selbstvergewisserung und als Ausgangspunkt für meine weitere Tätigkeit als Systemischer Coach. Die Fähigkeit, mentale Muster bewusst zu transformieren, Konflikte wertschätzend zu gestalten und Kommunikationsprozesse empathisch zu begleiten, bildet dabei einen zentralen Bestandteil meines professionellen Selbstverständnisses, den ich künftig in der Arbeit mit Klientinnen und Klienten gezielt einbringen möchte.

2. OK-OK-Modell

2.1 Erläuterung OK-OK-Modell

Das sogenannte OK-OK-Modell entstammt der Transaktionsanalyse nach Eric Berne und wurde unter anderem durch Thomas A. Harris (1967) im Rahmen seiner Arbeiten zur Persönlichkeitsstruktur und Kommunikation weiterentwickelt. Es beschreibt die grundlegende Haltung, die ein Mensch sich selbst und anderen gegenüber einnimmt – ein Konzept, das insbesondere im Kontext von Coaching und Konfliktmanagement von zentraler Bedeutung ist.¹

Die Grundannahme des Modells ist, dass jede Interaktion auf einem bewussten oder unbewussten Selbst- und Fremdbild basiert. Diese beiden Achsen – das Bild von sich selbst („Ich bin OK“ vs. „Ich bin nicht OK“) und das Bild vom Gegenüber („Du bist OK“ vs. „Du bist nicht OK“) – ergeben vier mögliche Haltungspositionen:

- **Ich bin OK – Du bist OK:** Diese Haltung bildet das Ziel jeder professionellen Coachingbeziehung und stellt zugleich die Grundlage für eine konstruktive,

¹ Hargaden, H., & Sills, C. (2002). *Transactional Analysis: A Relational Perspective*. Routledge.

respektvolle und gleichwertige Kommunikation dar. Sie ist geprägt von gegenseitiger Wertschätzung, Empathie und Lösungsorientierung.

- **Ich bin nicht OK – Du bist OK:** Diese Haltung ist häufig mit Selbstzweifeln, Unterordnung oder einer starken Orientierung am Gegenüber verbunden. Menschen in dieser Haltung neigen dazu, die eigene Position zu schwächen oder zu relativieren.
- **Ich bin OK – Du bist nicht OK:** Hier dominiert eine überlegene, mitunter abwertende Haltung dem Gegenüber gegenüber. Konflikte werden dabei häufig durch Schuldzuweisungen oder Dominanzstrategien geprägt.
- **Ich bin nicht OK – Du bist nicht OK:** Diese Haltung kennzeichnet eine resignative oder destruktive Sichtweise, in der sowohl die eigene als auch die fremde Kompetenz und Wertigkeit infrage gestellt wird. Sie kann zu Rückzug, Zynismus oder vollständigem Kommunikationsabbruch führen.²³

Im Kontext von Konflikten kommt dem OK-OK-Modell eine zentrale Rolle zu. Es dient als Reflexionsinstrument zur Bewusstmachung der eigenen Haltung und ermöglicht sowohl Coach als auch Klient:in, destruktive Muster zu erkennen und bewusst zu verändern. Eine konsequente Orientierung an der OK-OK-Haltung fördert die Fähigkeit, Konflikte als gemeinsame Herausforderungen zu betrachten, Verantwortung zu übernehmen und kooperative Lösungen zu erarbeiten.

Im systemischen Coaching stellt die OK-OK-Haltung eine grundlegende Haltung dar, die nicht nur das Menschenbild prägt, sondern auch die Basis für eine nachhaltige Entwicklung von Kommunikationskompetenz, Selbstwirksamkeit und zwischenmenschlicher Klarheit bildet.

2.2 Anwendung OK-OK-Modell

Ein konkreter Anwendungsfall des OK-OK-Modells ergab sich für mich im beruflichen Kontext, als ich als Agile Master ein neues Team übernommen habe. In dieser Rolle war ich erst seit etwa zwei Monaten tätig, als eine neue Führungskraft ins Unternehmen eintrat, die deutlich mehr Erfahrung mitbrachte – insbesondere im Hinblick auf agile Transformationsprozesse, die in unserem Unternehmen noch in der Entwicklung sind. Bereits an ihrem ersten Arbeitstag zeigte sie eine hohe Präsenz, stellte gezielt Anforderungen und brachte konstruktive Impulse ein.

² Skript Inkonstellation, S. 104f

³ Internetquelle: <https://transaktionsanalyse-online.de/ich-bin-ok-du-bist-ok/>

In der Begegnung mit ihr bemerkte ich innerlich eine Tendenz, mich kleinzumachen und meine eigene Kompetenz zu relativieren – insbesondere im Vergleich zu ihrer Erfahrung. Ich fühlte mich in diesem Moment nicht „OK“, obwohl objektiv keinerlei Anlass für Selbstabwertung bestand. Die innere Haltung bewegte sich unbewusst in Richtung der Position: „Ich bin nicht OK – Du bist OK“.

Durch die bewusste Anwendung des OK-OK-Modells konnte ich mich jedoch innerlich neu ausrichten. Es gelang mir sowohl die Kompetenz und das Engagement der neuen Kollegin anzuerkennen als auch meine eigene Position wertzuschätzen. Ich erinnerte mich daran, was ich bereits geleistet habe – auch wenn meine Zeit im Team noch kurz ist – und konnte den Blick weg von einem defizitorientierten Selbstbild hin zu einer ressourcenorientierten Haltung lenken.

Diese Haltung ermöglichte mir nicht nur ein konstruktiveres Selbstgefühl, sondern auch eine Begegnung auf Augenhöhe. Das OK-OK-Modell wirkte dabei wie ein inneres Gerüst, das mir half, sowohl Selbstwirksamkeit als auch gegenseitige Wertschätzung aufrechtzuerhalten – eine zentrale Voraussetzung für eine respektvolle Zusammenarbeit, gerade in einer frühen Phase der Teamentwicklung.

2.3 Fazit OK-OK-Modell

Das OK-OK-Modell hat sich als äußerst hilfreiches Instrument erwiesen, um eine positive und wertschätzende Grundhaltung sich selbst und anderen gegenüber zu entwickeln. Insbesondere in Momenten, in denen Selbstzweifel oder Minderwertigkeitsgefühle aufkommen, bietet das Modell eine innere Orientierung, die das eigene Selbstbild stabilisiert und die eigene Würde anerkennt. Die bewusste Erinnerung daran, dass sowohl man selbst als auch andere „ok“ sind, fördert eine ausgeglichene Sichtweise, die vor übermäßiger Selbstkritik schützt und gleichzeitig Respekt gegenüber anderen wahrt. Dies führt nicht nur zu einer gesünderen inneren Balance, sondern unterstützt auch ein konstruktives Miteinander im beruflichen und privaten Umfeld. Die Anwendung des Modells stärkt das Selbstvertrauen und ermöglicht es, Herausforderungen mit einer Haltung der Akzeptanz und des Respekts anzugehen. Dadurch werden innere Konflikte entschärft und der Fokus auf lösungsorientiertes Handeln gerichtet. Insgesamt trägt das OK-OK-Modell wesentlich dazu bei, das eigene Selbstbild zu festigen und eine konstruktive, kooperative Haltung gegenüber Mitmenschen einzunehmen, was im Coachingprozess als Fundament für erfolgreiche Veränderungsarbeit von zentraler Bedeutung ist.

3. Das Innere Team

3.1 Erläuterung Das Innere Team

Das Modell des „Inneren Teams“, entwickelt von **Friedemann Schulz von Thun**, beschreibt die inneren Stimmen, die Menschen in komplexen oder emotional aufgeladenen Situationen wahrnehmen. Diese Stimmen – auch als innere Anteile oder Teammitglieder bezeichnet – repräsentieren unterschiedliche Motive, Werte, Bedürfnisse oder Erfahrungen, die sich oft gleichzeitig äußern und teils widersprüchlich sind.

Ziel des Modells ist es, diese innere Vielstimmigkeit zu erkennen, zu sortieren und in einen wertschätzenden inneren Dialog zu bringen. Dabei wird nicht eine Stimme als „richtig“ bewertet, sondern es geht darum, alle relevanten Anteile zu Wort kommen zu lassen und ein innerlich stimmiges Gesamtbild zu entwickeln. Dieser Prozess stärkt die Fähigkeit zu reflektierten, kohärenten Entscheidungen und fördert ein authentisches Auftreten nach außen.⁴

Im Coaching wird das Innere Team eingesetzt, um:

- innere Ambivalenzen zu klären,
- Selbstklärung und Selbstführung zu fördern,
- und einen konstruktiven Umgang mit inneren Spannungsfeldern zu ermöglichen.⁵⁶

Das Modell eignet sich besonders in Situationen, in denen Unsicherheit, innere Zerrissenheit oder Entscheidungsschwierigkeiten bestehen. Es unterstützt die Entwicklung eines bewussten, integrierten Selbstbildes – eine zentrale Grundlage für persönliche Reife und berufliche Wirksamkeit.

3.2 Anwendung Das Innere Team

Einen besonders eindrücklichen Zugang zum Modell des Inneren Teams erhielt ich im Rahmen der Coaching-Ausbildung, als ich in einer Praxisübung selbst in die Rolle des Coachees schlüpfte. Gegenstand der Übung war eine reale Konfliktsituation aus meinem beruflichen Umfeld: eine schwierige Zusammenarbeit mit einer Business Stakeholderin, die

⁴ Schulz von Thun, F. (2000). *Miteinander reden 1: Störungen und Klärungen – Allgemeine Psychologie der Kommunikation*. Rowohlt Verlag.

⁵ Skript Inkonstellation, S. 106ff

⁶ Internetquelle: <https://www.in-konstellation.de/glossar/artikel/das-innere-team-nach-schulz-von-thun/>

gegenüber unserem IT-Team wiederholt respektlos, herabwürdigend und emotional übergriffig agierte. Ihr Verhalten reichte von lautem Anschreien bis hin zu subtilen psychologischen Angriffen, was im Team – und auch bei mir persönlich – eine starke emotionale Belastung auslöste.

Trotz meiner mittlerweile ausgeprägten Reflexionsfähigkeit gelang es mir in der Situation kaum, meine emotionale Reaktion zu verstehen oder zu kontrollieren. Erst durch die strukturierte Arbeit mit dem Modell des Inneren Teams wurde mir bewusst, welche inneren Anteile in diesem Moment aktiviert waren, welche Bedürfnisse sie vertraten und wie sie miteinander im Konflikt standen. Diese differenzierte Betrachtung meiner inneren Dynamik ermöglichte es mir, meine Reaktionen nicht nur besser zu verstehen, sondern auch aktiv an ihnen zu arbeiten.

Die Auseinandersetzung mit meinem Inneren Team setzte ich im Nachgang der Übung eigenständig fort. Dadurch konnte ich nicht nur mehr Klarheit über meine inneren Beweggründe gewinnen, sondern auch eine neue Form der Selbstführung entwickeln. Die Situation belastete mich in der Folge deutlich weniger, da ich lernte, mit den ausgelösten Emotionen bewusster und weniger impulsiv umzugehen.

3.3 Fazit Das Innere Team

Das Modell des Inneren Teams bietet eine wertvolle Methode, um die komplexen und oft widersprüchlichen inneren Stimmen und Anteile, die unser Verhalten und Erleben beeinflussen, bewusst wahrzunehmen und zu verstehen. Es ermöglicht eine differenzierte Selbstreflexion, bei der nicht einzelne Impulse ausgeblendet oder verdrängt werden, sondern alle inneren Stimmen anerkannt und in einen Dialog gebracht werden. Dieser Prozess fördert ein tieferes Verständnis der eigenen emotionalen und mentalen Dynamiken und unterstützt die Entwicklung von innerer Kohärenz und Selbstführung. Durch die Arbeit mit dem Inneren Team wird es möglich, innere Konflikte zu entschärfen, ambivalente Gefühle zu integrieren und stimmige Entscheidungen zu treffen. Das Modell stärkt die emotionale Resilienz und die Fähigkeit, sich authentisch und reflektiert in herausfordernden Situationen zu verhalten. Es fördert zudem die Selbstakzeptanz und hilft, innere Spannungen konstruktiv zu nutzen, um persönliches Wachstum und berufliche Wirksamkeit zu erhöhen. Insgesamt trägt das Innere Team zu einer ganzheitlichen Selbstwahrnehmung bei, die für die Arbeit als systemischer Coach unerlässlich ist, da sie sowohl die persönliche Entwicklung als auch die professionelle Begleitung von Klient:innen bereichert.

4. Ansätze zur Gewaltfreien Kommunikation (GfK)

4.1 Erläuterung GfK

Die **Gewaltfreie Kommunikation (GfK)**, entwickelt von **Marshall B. Rosenberg**, ist ein kommunikationspsychologisches Modell, das darauf abzielt, wertschätzende und empathische Beziehungen zu gestalten – sowohl im privaten als auch im beruflichen Kontext. Sie basiert auf der Grundannahme, dass alle Menschen dieselben grundlegenden Bedürfnisse haben und dass Konflikte in der Regel aus missglückten Versuchen entstehen, diese Bedürfnisse zu erfüllen.

Im Zentrum der GfK steht die Idee, sich in herausfordernden Gesprächen klar, aufrichtig und gleichzeitig verbindend auszudrücken – ohne Vorwürfe, Schuldzuweisungen oder Bewertungen. Ebenso zentral ist das empathische Zuhören, das darauf ausgerichtet ist, die Bedürfnisse hinter den Aussagen und dem Verhalten des Gegenübers zu erkennen.

Die GfK folgt einem strukturierten 4-Schritte-Modell:

1. **Beobachtung** – eine möglichst objektive Beschreibung dessen, was tatsächlich geschieht (ohne Bewertung),
2. **Gefühl** – die ehrliche Benennung der eigenen Emotionen, die durch die Situation ausgelöst werden,
3. **Bedürfnis** – die dahinterliegenden unerfüllten (oder erfüllten) Bedürfnisse, die zu den Gefühlen führen,
4. **Bitte** – eine konkrete, positive Handlung, die man sich vom Gegenüber wünscht, um das Bedürfnis zu erfüllen.⁷⁸

Dieses Modell fördert eine Kommunikation, die Verbindung schafft statt Abwehr zu erzeugen. Es lädt dazu ein, Verantwortung für die eigenen Gefühle zu übernehmen, anstatt andere dafür verantwortlich zu machen, und bietet dadurch eine kraftvolle Alternative zu konfrontativem oder vermeidendem Kommunikationsverhalten.⁹

Im Coaching findet die GfK häufig Anwendung, wenn es darum geht,

⁷ Skript Inkonstellation, S. 111

⁸ Internetquelle: <https://www.gewaltfrei-online.de/was-ist-gewaltfreie-kommunikation>

⁹ Rosenberg, M. B. (2015). *Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens* (3. Aufl.). Junfermann Verlag.

- zwischenmenschliche Konflikte zu klären,
- eine wertschätzende Gesprächskultur zu etablieren,
- oder innere und äußere Kommunikationsmuster bewusster zu gestalten.

Für mich persönlich hat die GfK eine Tür zu einem tieferen Verständnis von Kommunikation geöffnet – insbesondere im Hinblick auf meine eigenen Bedürfnisse und die meiner Gesprächspartner:innen. Sie ist für mich weniger eine Technik als vielmehr eine innere Haltung, die den Umgang mit Konflikten nachhaltig verändert.

4.2 Anwendung GfK

Ein einfaches, aber für mich sehr wirkungsvolles Beispiel für die Anwendung der Gewaltfreien Kommunikation ergab sich in einer alltäglichen Konfliktsituation mit einer anderen Hundebesitzerin in meiner Wohnumgebung. Diese ließ ihren Hund regelmäßig ohne Leine zu anderen angeleinten Hunden laufen, was insbesondere bei Trainingssituationen zu Spannungen führte und bei mir starke Unzufriedenheit auslöste.

Nach dem Modul zum Konfliktmanagement entschied ich mich, die Situation mit Hilfe der GfK anzusprechen. Ich schilderte der Frau zunächst meine konkrete Beobachtung, erläuterte dann offen die Emotionen, die das Verhalten bei mir auslöste, und benannte das zugrundeliegende Bedürfnis nach Rücksichtnahme und Sicherheit. Abschließend formulierte ich eine klare Bitte, ihren Hund künftig anzuleinen.

Entgegen meiner ursprünglichen Erwartung reagierte sie sehr verständnisvoll, zeigte sich der Problematik bisher nicht bewusst und dankte mehrfach für die Rückmeldung. Seitdem leint sie ihren Hund zumindest in meiner Gegenwart an und begegnet mir freundlich.

Dieses Beispiel verdeutlicht, wie GfK als Kommunikationsmodell helfen kann, Konflikte wertschätzend zu adressieren und nachhaltige Veränderungen herbeizuführen – selbst in scheinbar einfachen Alltagssituationen.

4.3 Fazit GfK

Die Gewaltfreie Kommunikation stellt ein wirkungsvolles Kommunikationsmodell dar, das wesentlich zur konstruktiven Konfliktlösung und zur Verbesserung zwischenmenschlicher Beziehungen beiträgt. Durch die klare Struktur, die auf Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis und Bitte basiert, schafft sie einen Rahmen, der es ermöglicht, auch schwierige Gespräche wertschätzend und empathisch zu führen. Dieses Modell unterstützt dabei, Verantwortung

für die eigenen Gefühle und Bedürfnisse zu übernehmen und gleichzeitig die Perspektive des Gegenübers einzunehmen. Auf diese Weise werden Missverständnisse reduziert und eine vertrauensvolle Verbindung gefördert, die Grundlage für eine nachhaltige Konfliktlösung ist. Die GfK fördert nicht nur eine achtsame Kommunikation, sondern stärkt auch die emotionale Kompetenz und das Einfühlungsvermögen. Ihre Anwendung wirkt sich positiv auf die persönliche Entwicklung aus und eröffnet neue Möglichkeiten im Umgang mit Konflikten im beruflichen und privaten Kontext. Persönlich hat mir die Gewaltfreie Kommunikation geholfen, in herausfordernden Situationen ruhig und klar zu bleiben, die eigenen Bedürfnisse verständlich zu artikulieren und die Reaktionen anderer empathisch wahrzunehmen. Insgesamt trägt die GfK zu einem wertschätzenden Miteinander bei, das Konflikte nicht als Hindernis, sondern als Chance für Wachstum und Verständigung begreift.

5. Hauptfazit

Im Verlauf dieser Abschlussarbeit wurden drei zentrale Modelle des systemischen Coachings – das OK-OK-Modell, das Innere Team und die Gewaltfreie Kommunikation – eingehend betrachtet und in Verbindung mit persönlichen Erfahrungen und konkreten Situationen gebracht. Diese Arbeit hat gezeigt, wie vielseitig und tiefgreifend die Anwendung dieser Konzepte zur Selbstreflexion, Konfliktlösung und bewussten Kommunikation beitragen kann.

Das OK-OK-Modell bildet eine wichtige Grundlage für eine wertschätzende Haltung gegenüber sich selbst und anderen. Es sensibilisiert für die oft unbewussten inneren Bewertungen, die unser Verhalten maßgeblich prägen, und unterstützt dabei, eigene Minderwertigkeitsgefühle zu erkennen und konstruktiv zu verändern. Die Fähigkeit, sich selbst als „ok“ anzunehmen, wirkt sich positiv auf das Selbstvertrauen aus und schafft einen stabilen inneren Rahmen, der in herausfordernden Situationen Sicherheit und Orientierung bietet.

Das Modell des Inneren Teams erweitert diese Perspektive, indem es die innere Vielfalt und Vielstimmigkeit sichtbar macht. Es ermöglicht, innere Konflikte und widersprüchliche Gefühle differenziert zu betrachten und in eine innere Kommunikation zu bringen, die auf Akzeptanz und Integration basiert. Diese innere Klärung fördert die bewusste Selbststeuerung und unterstützt dabei, authentische Entscheidungen zu treffen, die im Einklang mit den eigenen Bedürfnissen und Werten stehen. Die Arbeit mit dem Inneren Team stärkt somit nicht nur die Selbstreflexion, sondern auch die emotionale Resilienz.

Die Gewaltfreie Kommunikation ergänzt diese inneren Prozesse um ein wirkungsvolles Kommunikationsmodell, das auf Empathie, Ehrlichkeit und Verbindung ausgerichtet ist. Durch die klare Struktur aus Beobachtung, Gefühl, Bedürfnis und Bitte schafft sie einen wertschätzenden und respektvollen Dialog, der Konflikte nicht eskalieren lässt, sondern konstruktiv löst. Die GfK fördert die Fähigkeit, Verantwortung für die eigenen Gefühle zu übernehmen und gleichzeitig die Bedürfnisse anderer wahrzunehmen und zu respektieren. Sie eröffnet dadurch neue Wege, Beziehungen positiv zu gestalten und nachhaltige Verständigung zu ermöglichen.

Die praktische Anwendung dieser Modelle in meinem beruflichen und privaten Umfeld hat mir gezeigt, wie eng Selbstreflexion, innere Haltung und Kommunikation miteinander verwoben sind und sich gegenseitig beeinflussen. Die Integration dieser Konzepte stärkt die Fähigkeit, in schwierigen Situationen handlungsfähig und souverän zu bleiben, fördert ein achtsames Miteinander und trägt dazu bei, Konflikte als Chancen für Wachstum zu sehen.

Für meine Entwicklung als systemischer Coach stellen diese Modelle eine solide theoretische und praktische Basis dar, die mir nicht nur hilft, meine eigene innere Arbeit zu vertiefen, sondern auch meine Klient:innen auf ihrem Weg zu mehr Selbstverständnis und Lösungsorientierung kompetent zu begleiten. Die Erfahrung zeigt, dass nachhaltige Veränderung dort beginnt, wo innere Klarheit, Selbstakzeptanz und empathische Kommunikation zusammenwirken.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Zusammenspiel von OK-OK-Modell, Innerem Team und Gewaltfreier Kommunikation ein wirkungsvolles Instrumentarium bildet, um sowohl persönliche Herausforderungen als auch professionelle Coachingprozesse erfolgreich zu gestalten. Die bewusste Anwendung dieser Modelle fördert die Entwicklung von emotionaler Intelligenz, Resilienz und einer wertschätzenden Haltung – wesentliche Voraussetzungen für ein erfülltes, authentisches und wirkungsvolles Leben.

Literaturverzeichnis

Hargaden, H., & Sills, C. (2002). *Transactional Analysis: A Relational Perspective*. Routledge.

Rosenberg, M. B. (2015). *Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens* (3. Aufl.). Junfermann Verlag.

Schulz von Thun, F. (2000). *Miteinander reden 1: Störungen und Klärungen – Allgemeine Psychologie der Kommunikation*. Rowohlt Verlag.

Skript Inkonstellation, S.104f, 106ff, 108

Internetquelle: <https://transaktionsanalyse-online.de/ich-bin-ok-du-bist-ok/>

Internetquelle:

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

Internetquelle: <https://www.gewaltfrei-online.de/was-ist-gewaltfreie-kommunikation>