

**Coaching mit dem inneren Team: Modellvorstellung und Anwendung im Kontext
eines intrapersonalen Konflikts in einer Freundschaftsbeziehung**

Frau Julia Dehos

Obernkirchener Straße 17 | 28211 Bremen

Abschlussarbeit 2024 | Ausbildung Systemisches Coaching

Eingereicht am: 12.12.2024

Sperrvermerk

Die vorliegende Arbeit beinhaltet persönliche und vertrauliche Inhalte. Die Weitergabe des Inhalts der Arbeit im Gesamten oder in Teilen – auch im Digitalen - ist nicht gestattet. Eine Veröffentlichung auf der Webseite von Inkonstellation ist nicht gewünscht. Ausnahmen bedürfen der schriftlichen Zustimmung der Autorin.

Hinweis

In der vorliegenden Arbeit wird darauf verzichtet, bei Personenbezeichnungen sowohl die männliche als auch die weibliche Form zu nennen. Die weibliche Form gilt in allen Fällen, in denen dies nicht explizit ausgeschlossen wird, für beide Geschlechter.

Inhaltsverzeichnis

Titelblatt	
Sperrvermerk und Hinweis	I
Inhaltsverzeichnis	II
Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	III
1 Einleitung	S.1
2 Das innere Team	S.1
2.1 Vorstellung des Modells	S.1
2.2 Anwendungsgebiete und Beispiele	S.3
3 Fallbeispiel: Intrapersonaler Konflikt in einer Freundschaftsbeziehung	S.4
3.1 Ablauf und Beschreibung des Coachingprozesses	S.4
3.2 Visualisieren und Erkennen des inneren Teams	S.5
3.3 Selbstbeobachtungen des Coachees und Erkenntnisgewinn	S.9
4 Abschluss	S.11
Literatur- und Quellenverzeichnis	IV

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1 „Das innere Team“ (Eigene Darstellung, nach F. Schulz von Thun)	S.2
Abbildung 2 „Das innere Team in Kommunikation und Konflikt“ (Eigene Darstellung, nach F. Schulz von Thun)	S.3
Abbildung 3 „Skalierung der Zielsetzung“ (Eigene Darstellung)	S.5
Abbildung 4 „Das innere Team der Freundschaftsbeziehung“ (Eigene Darstellung)	S.7
Tabelle 1 „Tabellarische Aufstellung über das innere Team zur Freundschafts-beziehung“ (Eigene Darstellung)	S.8f

1 Einleitung

Die vorliegende Arbeit mit dem Titel „Coaching mit dem inneren Team: Modellvorstellung und Anwendung im Kontext eines intrapersonalen Konflikts in einer Freundschaftsbeziehung“ befasst sich mit dem Persönlichkeits- und Kommunikationsmodell „Das innere Team“ von Friedrich Schulz von Thun (vgl. Schulz von Thun 2024). Im Theorieteil der vorliegenden Arbeit werden das Modell und seine Anwendungsgebiete vorgestellt. Im praktischen Teil der Arbeit wird ein Coachingprozess anhand des inneren Teams beschrieben und das innere Team visualisiert. Abschließend teilt die Autorin die Erkenntnisse des Coachees durch den Coachingprozess.

2 Das innere Team

2.1 Vorstellung des Modells „Das innere Team“ (F. Schulz von Thun)

„Willst du ein guter Kommunikator sein, dann schau' auch in dich selbst hinein!“ (Schulz von Thun 2024).

Dieses Zitat stammt vom Urheber des Modells zum inneren Team, Herrn Friedemann Schulz von Thun.

Das Modell „Das innere Team“ ist ein Persönlichkeitsmodell, welches sich mit den inneren Anteilen und inneren Haltungen, die Menschen in sich tragen, beschäftigt (vgl. Inkonstellation 2024, S.106). Es handelt sich um einen metaphorisch-phänomenologischen Ansatz, welcher nicht theoriegeleitet, sondern ganzheitlich vorgeht. Mithilfe des Modells können die innere Pluralität und Vielschichtigkeit eines Menschen bildhaft dargestellt werden. Hierbei werden die einzelnen Mitglieder des inneren Teams personalisiert. Jedes Teammitglied hat kognitive, emotionale und motivationale Anteile, also eigene Emotionen, Antriebe und Ziele (vgl. Inkonstellation 2024, S.106). Diese können sich von denen anderer Teammitglieder signifikant unterscheiden, sodass innere Konflikte entstehen können. Der Teamleader, im weiteren Verlauf die Teamleitung genannt, kommuniziert als „Ich“ mit der Außenwelt. Gemeinsam bilden die inneren Anteile das große innere Team (vgl. Schulz von Thun 2024).

Die Zusammensetzung des inneren Teams ist situativ sehr variabel in Abhängigkeit des Anliegens. So kann es etwa Teammitglieder geben, die nur anlassbezogen in bestimmten Situationen und bei bestimmten Themen oder Reizen auftreten. Daher ist das innere Team jeweils in Bezug zu einem konkreten Kontext und Thema zu setzen (vgl. Inkonstellation 2024, S.106). Das Team für einen inneren Konflikt zur sportlichen Betätigung etwa kann andere innere Anteile aufweisen als das innere Team für eine berufsbezogene Aufgabe, die erledigt werden muss. Bemerkenswert ist, dass es nicht das eine ideale innere Team gibt. Friedemann Schulz von Thun beschreibt es auch als „innere Ratsversammlung“ zu einem bestimmten Anliegen (vgl. Schulz von Thun 2024). In diesen innerlichen Diskussionen kann es zu Ambivalenzen aufgrund konkurrierender Ziele und Bedürfnisse kommen. Erst in der Analyse eines inneren Konfliktes kommt zum Vorschein, wessen Motive und Ziele Priorität haben (vgl. Inkonstellation 2024, S.106).

Sobald Klarheit über die konkurrierenden Ziele und Motive besteht und Klarheit über die Priorisierung, können Synergieeffekte durch die Zusammenarbeit des inneren Teams entstehen (vgl. Schulz von Thun 2024). Nach Außen hin kann die Teamleitung „klar, authentisch und situationsgemäß reagieren“ (Schulz von Thun 2024).

Die Visualisierung des Modells bietet für die Klientin die Möglichkeit, dass sie noch unsichtbare Beziehungskonstrukte im eigenen inneren Team offenlegen kann. Zeitgleich ermöglicht es eine Dis-Identifikation und Externalisierung eigener innerer Anteile, wodurch die Klientin selbst zur Beobachterin wird (vgl. Inkonstellation 2024, S.106). Das innere Team kann als Zeichnung mit Personifizierung der inneren Anteile visualisiert werden. Alle inneren Anteile können mit einem bestimmten Aussehen, z.B. als Person oder als Tier dargestellt werden. Auch bestimmte Charakteristika, Symbole oder Gegenstände können begleitend zu den einzelnen inneren Anteilen eingezeichnet werden (vgl. Inkonstellation 2024, S.106).

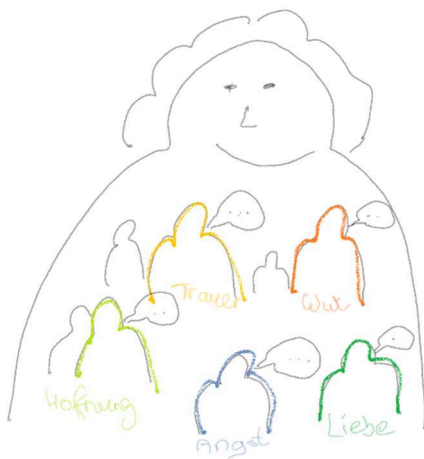


Abb. 1: Das innere Team (Eigene Darstellung, nach F. Schulz von Thun)

Es empfiehlt sich, folgende Fragen bei der Aufstellung des inneren Teams miteinzubeziehen (vgl. Inkonstellation 2024, S.107):

- **Welche Teammitglieder** bzw. welche inneren Anteile kann die Klientin nennen? Gibt es Namen, Symbole und weitere Charakteristika? Gibt es Unterschiede in der Größe, Lautstärke, Farbe, im Vorder- oder Hintergrund, die beobachtet werden können?
- **Welche Botschaft** hat das jeweilige Teammitglied? Können Sprechrichtungen identifiziert werden?
- **Welche Beziehungen** können identifiziert werden?
- Wer ist das **Oberhaupt/die Teamleitung** im inneren Team?

Wie in der Abbildung 1 dargestellt, kann es innere Anteile geben, die in einer bestimmten Situation für ein bestimmtes Anliegen nicht relevant sind (vgl. Abb. 1, S.2). Es ist ebenfalls möglich, dass noch nicht alle inneren Anteile zu einem bestimmten Anliegen bekannt sind. Im Rahmen einer Analyse des eigenen inneren Teams, z.B. innerhalb

eines Coachingprozesses, kann das innere Team einer Klientin erkundet und noch nicht bewusste innere Anteile aufgedeckt werden.

Für jeden inneren Anteil wird seine Botschaft, z.B. ein bestimmtes Ziel, Bedürfnis oder Anliegen in einer Sprechblase vermerkt. Zusätzlich können Richtungspfeile anzeigen, wem der innere Anteil zugewandt ist. Kommuniziert ein innerer Anteil z.B. an alle anderen Teammitglieder gerichtet, an ein bestimmtes Teammitglied oder direkt an die Teamleitung? Die Botschaft und Sprechrichtung geben Hinweise auf das Beziehungsnetzwerk im inneren Team (vgl. Inkonstellation 2024, S.106; vgl. Abb. 2, S.3). Die unbewusste Interaktion der inneren Anteile äußert sich oftmals in Form eines inneren Konfliktes, die Klienten etwa als Unentschlossenheit, Unklarheit oder Schwanken zwischen unterschiedlich stark ausgeprägten inneren Anteilen wahrnehmen können. In Abbildung 2 ist der innere Konflikt als roter Pfeil dargestellt (vgl. Abb. 2, S.3). Erst die Arbeit mit dem inneren Team schafft Transparenz und Klarheit über die eigene innere Haltung und kann dazu beitragen, einen inneren Konflikt zu lösen (vgl. Inkonstellation 2024, S.107).

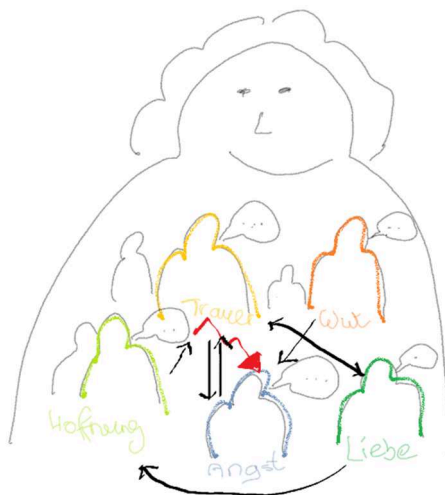


Abb. 2: Das innere Team in Kommunikation und Konflikt (Eigene Darstellung, nach F. Schulz von Thun)

2.2 Anwendungsgebiete und Beispiele

Das Modell zum inneren Team ist den Persönlichkeitsmodellen zuzuordnen und ermöglicht das Reflektieren eigener innerer Haltungen (vgl. Inkonstellation 2024, S.107). Insbesondere in unklaren und unübersichtlichen Situationen ist das Modell dazu geeignet, sich einen Überblick zu verschaffen und innere Anteile zu ordnen. Hierdurch trägt es zur Selbstklärung, ergo der Klärung von Unsicherheiten in Bezug auf eine konkrete Fragestellung, bei (vgl. Inkonstellation 2024, S.107). Auch das Bewusstsein über die Stärken der Teammitglieder und ihrer Ressourcen kann durch das Modell des inneren Teams geschärft werden (vgl. Das Lösungsinstitut 2024). Es hilft im Umgang mit der eigenen inneren Pluralität und fördert das Gelingen einer inneren kooperativen Selbstführung (vgl. Das Lösungsinstitut 2024). Dadurch ist es ebenfalls für den Einsatz zur Problemlösung bei inneren Konflikten geeignet. Neben der inneren Klarheit ermöglicht es dadurch eine klarere Kommunikation mit der Außenwelt (vgl. Inkonstellation 2024, S.107).

3 Fallbeispiel Intrapersonaler Konflikt in einer Freundschaftsbeziehung

Das Coaching hat im Rahmen der Ausbildung zum systemischen Coach als einstündige Coaching Session 1:1 stattgefunden. Die Klientin hat sich bereits im Vorfeld mit dem Thema beschäftigt, es jedoch noch nicht mithilfe ihres inneren Teams beleuchtet. Im Nachgang an das Coaching hat die Klientin mit den Ergebnissen des Coachings weitergearbeitet und ihre Erkenntnisse in der vorliegenden Arbeit dokumentiert.

3.1 Beschreibung des Coachingprozesses

Die Coachin fragt die Klientin zu Beginn des Coachings, welches Thema sie mitgebracht habe. Die Klientin beginnt von einer intensiven Freundschaftsbeziehung zu berichten, die mehr als 20 Jahre lang andauerte. Diese Freundschaft wurde von der Klientin als sehr wertvoll, intim und vertraut wahrgenommen, zeitgleich beschreibt sie auch ein Gefühl einer „Achterbahnfahrt“, da es immer wieder Konfliktpunkte zwischen der Klientin und der Freundin gab. Die Klientin berichtet, dass es vor circa einem Jahr¹ zu einem Bruch der Freundschaft kam, da die Erwartungshaltungen aneinander und an die Freundschaft zu stark voneinander abwichen. Seitdem besteht kein direkter Kontakt mehr, nur sporadisch kommt es zu einem Zusammentreffen bei Veranstaltungen Dritter.

Die Coachin geht gemäß dem Coaching-Haus-Ansatz vor und erfragt so Gefühle und Emotionen, die konkrete Situation und das Umfeld des Themas (vgl. Inkonstellation 2024, S.49ff). Auf die Frage hin, ob noch weitere Beteiligte im System seien, antwortet die Klientin, dass

- a) der Freundschaftsbruch Auswirkungen auf die gemeinsame Clique habe, die sich dadurch fast nur noch gesplittet trifft. Die Kommunikation sei dadurch erschwert und teils sei eine Unsicherheit bei allen Beteiligten zu beobachten, wie sie sich verhalten sollen. Die Klientin berichtet, dass sie sich teilweise von Einzelnen in der Clique unter Druck gesetzt fühlt, den Konflikt zu beenden. Die Clique ist also als Teil des Systems zu betrachten.
- b) die neue Partnerin der Freundin, die ursprünglich eine enge Freundin der Klientin war, Teil des Systems ist. Durch die enge Verbundenheit und Paarbeziehung der beiden ist auch eine Distanz zwischen der Klientin und der Freundin entstanden.
- c) Bei dem Partner der Klientin ebenfalls eine emotionale Betroffenheit auslöst wurde, da er um die Bedeutung der Freundschaft für sie weiß und es begrüßen würde, wenn der Konflikt beigelegt würde.

Die Coachin wertschätzt die Offenheit der Klientin und die Vielzahl an Beteiligten im System. Die Klientin gibt an, dass sie durch die Vielzahl an Beteiligten und unterschiedlichen Meinungen von allen selbst keine Klarheit über ihre eigene innere Haltung hat. Sie beschreibt ein Gefühl der inneren Zerrissenheit zwischen verschiedenen Emotionen und Haltungen.

Die Coachin fragt die Klientin, wo sie genauer hinschauen möchte und welche Zielsetzung sie für die heutige Coaching Session formulieren möchte. Nach einigen Minuten Bedenkzeit und konkretisierenden Nachfragen der Coachin formuliert die Klientin folgende Zielsetzung:

¹ Referenzpunkt zur zeitlichen Einordnung: Das Coaching hat im September 2024 stattgefunden.

Ich möchte Klarheit darüber erlangen, welche Mitglieder meines inneren Teams in Bezug auf die Freundschaftsbeziehung zu Person X eine Rolle spielen.

Die Coachin fragt nach, wie viel Klarheit die Klientin aktuell in Bezug auf die Zielsetzung hat und bittet sie, dies auf einer Skala von 1-10, wobei 1= völlige Unklarheit und 10 = vollkommene Klarheit bedeutet, einzuzichnen (vgl. Abb. 3, S.5). Die Klientin beantwortet dies mit einer 3 und beschreibt, dass es ihr aktuell noch sehr unklar sei wie ihr inneres Team hierzu aussieht. Die Coachin fragt die Klientin nach einem Zielwert, den sie zum Ende des heutigen Coachings erreicht haben möchte. Dies beantwortet die Klientin mit 7. Sowohl die Zielsetzung als auch die Skalierung werden auf einem Whiteboard für Coachin und Klientin visualisiert.

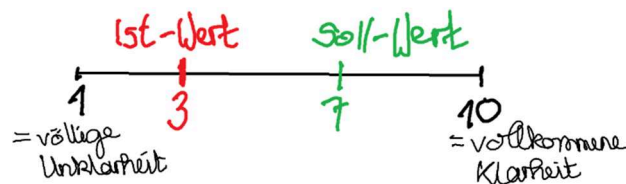


Abb. 3: Skalierung der Zielsetzung (Eigene Darstellung)

Es ist festzuhalten, dass die Methode „Das innere Team“ gut zur Anwendung geeignet ist, da es zum Reflektieren eigener innerer Haltungen, insbesondere in unklaren und unübersichtlichen Situationen geeignet ist (vgl. Kapitel 2.2). Ziel ist die Selbstklärung in Bezug auf die genannte Themenstellung sowie ein Ordnen der inneren Anteile zum oben genannten Thema.

3.2 Visualisieren und Erkennen des inneren Teams

Um das innere Team zu visualisieren, bittet die Coachin die Klientin, einen großen bauchigen Umriss zu zeichnen, in dem ihr inneres Team Platz findet. Im folgenden Coachingprozess werden unterschiedliche Teammitglieder identifiziert und beleuchtet. Dabei stehen folgende Fragestellungen im Fokus (vgl. Inkonstellation 2024, S.107):

- **Welche Teammitglieder** bzw. welche inneren Anteile kann die Klientin nennen?
- **Welche Botschaft** hat das jeweilige Teammitglied? Können Sprechrichtungen identifiziert werden?
- **Welche Beziehungen** können identifiziert werden?
- Wer ist das **Oberhaupt/die Teamleitung** im inneren Team?

Im Visualisierungsprozess werden im konkreten Coachingprozess auch Namen und Symbole sowie weitere Charakteristika der inneren Anteile visualisiert (vgl. Abb. 4, S.7). Beobachtete Unterschiede in Größe, Lautstärke oder Farbe der inneren Anteile werden graphisch dargestellt. Eine Auflistung der identifizierten inneren Anteile ist untenstehend zu finden. Eine ausführliche Beschreibung aller inneren Anteile übersteigt den Umfang der vorliegenden Arbeit. Die Beschreibungen sind dem Schaubild des inneren Teams zu

entnehmen (vgl. Abb. 4, S.7). Die schriftliche Ausarbeitung setzt den Fokus auf die Einblicke in das innere Team der Klientin sowie den Erkenntnissen der Klientin im gesamten Coachingprozess.

In Bezug auf die Zielsetzung der Klientin, Klarheit über die inneren Teammitglieder in Bezug auf die Freundschaftsbeziehung zu Person X zu erlangen, benennt die Klientin folgende Mitglieder in ihrem inneren Team:

- Eifersucht
- Traurigkeit
- Beschützerin alias Xenia
- Freundschaftliche Liebe alias Amisticia
- Verletzung

Die Klientin ordnet den einzelnen inneren Anteilen konkrete Standorte zu, so z.B. die Eifersucht im Hals- und Kehlkopfbereich, die Traurigkeit tief unten im Bauchraum, die Beschützerin im Brustkorb- und Herzbereich und die freundschaftliche Liebe mittig auf der Höhe des Solar Plexus (vgl. Abb. 4, S.7). Der innere Anteil „Verletzung“ wird von der Klientin nicht konkret lokalisiert, sondern als diffuses Gefühl beschrieben. Als Teamleitung sieht sich die Klientin selbst, merkt jedoch an, dass die Beschützerin einen starken Einfluss auf das „Ich“ hat.

Die Beschreibungen einzelner innerer Anteile durch die Klientin sind unterschiedlich stark ausgeprägt. Dies könnte bedeuten, dass diejenigen Anteile, die stark im Vordergrund stehen und somit eine große Präsenz haben, in der Vorstellung der Klientin mit ihrem Aussehen, Symbolen und Botschaften klarer erkennbar und hörbar sind als andere innere Anteile. Diese Annahme wird dadurch gestützt, dass die Klientin auf tiefergehende Nachfragen der Coachin „Was ist da noch?“, „Was fühlst du? Was fühlst du noch?“ weitere innere Teammitglieder identifiziert:

- Engel/Aufpasserin alias Johanna
- Enttäuschung
- Kränkung
- Entdeckerinnen alias Die Schwestern

Die Aufpasserin wird dicht neben der Beschützerin im Brust- und Herzraum lokalisiert (vgl. Abb. 4, S.7). Die Klientin hat diese inneren Anteile (Beschützerin Xenia und Aufpasserin Johanna) erst auf den zweiten Blick als zwei eigenständige Teammitglieder identifiziert. Die Enttäuschung und die Kränkung werden ähnlich wie die Verletzung als diffuse Geister beschrieben und nicht konkret lokalisiert. Die Entdeckerinnen befinden sich im Bauchraum unten rechts neben der freundschaftlichen Liebe (vgl. Abb. 4, S.7).

Insgesamt ergibt sich folgende Darstellung des inneren Teams der Klientin:

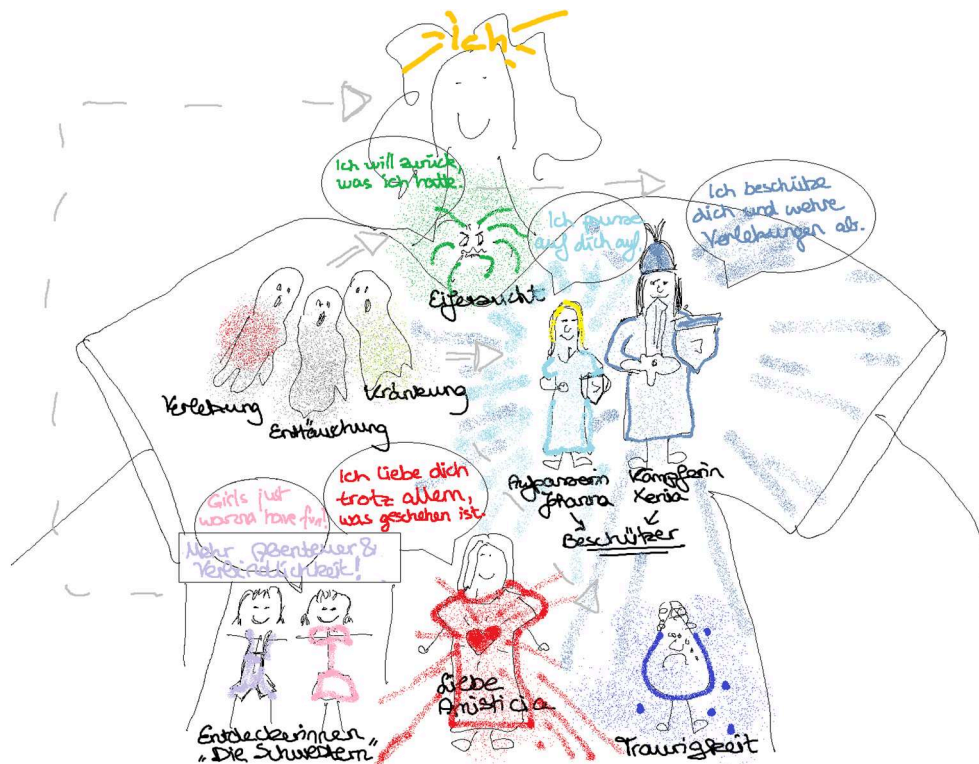


Abb. 4 Das innere Team der Freundschaftsbeziehung (Eigene Darstellung)

Die Farben der jeweiligen Teammitglieder sowie das optische Aussehen wurden durch die Klientin bestimmt. Die Farbgebung rund um die einzelnen inneren Anteile sollen den Wirkungskreis und die Größe der Einflussnahme auf andere innere Teammitglieder sowie auf die Teamleitung, das „Ich“, darstellen. Die grau gestrichelten Pfeile deuten die Sprechrichtung der jeweiligen Teammitglieder an. Es ist erkennbar, dass nicht alle Teammitglieder eine klare Botschaft aufweisen so z.B. die Traurigkeit, die schweigt oder das Dreigespann Verletzung, Enttäuschung und Kränkung (vgl. Abb. 4, S.7).

Im weiteren Verlauf des Coachings hat die Klientin gemeinsam mit der Coachin erarbeitet, welchen Wert die einzelnen Teammitglieder haben und wofür jeder einzelne innere Anteil gut ist. Die Ergebnisse sind der Tabelle auf Seite 8-9 zu entnehmen.

Teammitglied / Innerer Anteil	Beschreibung und Charakteristika	Wertschätzung des inneren Teammitglieds <i>Wofür ist es gut, dass es diesen inneren Anteil gibt?</i>	Botschaft & Sprechrichtung
Eifersucht	Gefühl durch eine andere Person ersetzt zu werden, wenig kompromissbereit, eingeschnappt, giftig grün, negative Energie	Zeigt, dass es eine sehr besondere und bedeutungsvolle Freundschaft war/ist, die einen hohen Wert für die Klientin hatte	Ich will nicht verzeihen. Ich bin gekränkt. Ich will das zurück, was ich hatte.
Traurigkeit	„Trauerphase“: Trauern um die Freundschaft und um das, was war. Bedauern, dass es nicht mehr so ist wie früher. Gefühl nicht vollständig zu sein ohne diese spezifische Freundschaft.	Verarbeitungsprozess, um die Ist-Situation zu akzeptieren Verdeutlicht ebenfalls, dass es eine bedeutungsvolle und besondere Freundschaft war	
Amisticia Freundschaftliche Liebe	Familiengefühl, tiefe Verbundenheit, Strahlendes Herz in der Mitte, hohe Strahlkraft, leuchtet	Schönheit des Gefühls. Starker Wert, der immer bleibt.	Ich liebe dich trotz allem was geschehen ist.
Xenia als Kämpferin und Beschützerin	Hauptakteurin, in der Herzensregion, Helm, Schutzschild und Schwert in der Hand; Stark, unnahbar, hohe Körperspannung und große Präsenz	Innere Stärke und Selbstschutz vor Verletzung	Ich beschütze dich und wehre Verletzungen ab.
Johanna als Engel/Aufpasserin	„Kleine Schwester“ von Xenia, sehr nah beisammen, in der Herzensregion, milde, liebevoll und achtsam	Innere Stärke, Widerstandsfähigkeit, Urvertrauen	Ich passe auf dich auf.
Verletzung	Starkes Gefühl, die immer noch sehr präsent sind; Angst vor erneuter Verletzung, beruhend auf Erfahrungswerten		Schweigen.
Enttäuschung	Gefühl im Stich gelassen worden zu sein, Wortbruch, Relativierung der Bedeutung der Freundschaft aufgrund des Streits und des Verhaltens		Schweigen.
Kränkung	Sehr stark ausgeprägt, „Hab-Acht-Stellung“, Distanz zum Selbstschutz, kalte Schulter zeigen		Passt auf, sonst werdet ihr wieder verletzt! (Sprechrichtung: Amisticia, Schwestern) Sprechrichtung Xenia und Eifersucht: Wir unterstützen dich“

Entdeckerinnen „Die Schwestern“	Gefühl von Abenteuer, Leichtigkeit, Neugierde auf die Welt, gemeinsam die Welt entdecken. Stehen symbolisch für die Vergangenheit, die Spontaneität, Unbefangenheit und Lebensfreude „inneres Kind“, zwei Mädchen mit Zöpfen, 1x mit Rock, 1x mit Latzhose		Demonstrationsbanner mit Aufschrift „Wir möchten Abenteuer & Verbindlichkeit!“
------------------------------------	--	--	--

Tab. 1: Tabellarische Aufstellung über das innere Team zur Freundschaftsbeziehung (Eigene Darstellung)

Mit Bezug zur Zielsetzung der Klientin, Klarheit über die inneren Teammitglieder in Bezug auf die Freundschaftsbeziehung zu Person X zu erlangen, fragt die Coachin die Klientin wie sie sich nun auf der Skala von 1-10² einordnen würde. Die Klientin beantwortet dies mit einer 8 und gibt an, dass sie eine deutlich größere Klarheit über die verschiedenen inneren Anteile hat als zuvor. Auf die Frage hin, was nächste Schritte hin zur weiteren Lösung des inneren Konfliktes sein könnten, antwortet die Klientin, dass sie sich nach dem Coaching oder in einem weiteren Coaching die jeweiligen Kommunikationsflüsse und Botschaften der einzelnen Teammitglieder genauer anschauen möchte. Das Coaching schließt mit der Frage, ob die Klientin noch etwas braucht (dies wird verneint) und endet mit gegenseitiger Wertschätzung und Dankbarkeit für die Offenheit, das Vertrauen und Begleiten des Prozesses.

3.3 Selbstbeobachtungen des Coachees und Erkenntnisgewinn

Zu Beginn des Coachingprozesses ist es mir schwergefallen zuzulassen. Zuzulassen, dass alle inneren Anteile gehört werden, insbesondere innere Anteile, die auf den ersten Blick nicht von mir gewünscht waren oder nicht sozial erwünscht sind, sondern als negativ gewertet werden. Hierunter fallen für mich die Eifersucht sowie das Dreigestirn aus Verletzung, Kränkung und Enttäuschung (vgl. Abb. 4, S.7). Eine Interpretationshypothese meinerseits, wieso ich für diese inneren Anteile keine konkreten Namen vergeben konnte, ist, dass sie für mich mit Scham behaftet sind. Das Coaching hat mir persönlich sehr geholfen alle inneren Anteile zu akzeptieren. Es war für mich ein Erkenntnisprozess, dass jeder Anteil nützlich ist. Diese Nützlichkeit habe ich vor dem Coaching nicht gesehen.

Eine große Erkenntnis ist zudem, dass die Aufpasserin und die Beschützerin nicht ein inneres Teammitglied ist, sondern zwei eigenständige innere Anteile bilden mit unterschiedlichen Foki. Mir ist bewusst geworden, dass die kraftvolle Beschützerin und Kämpferin aktuell deutlich stärker im Vordergrund steht als die Aufpasserin. Für mich ist es wichtig, hier mehr ins Vertrauen zu kommen und die Aufpasserin „Johanna“ zu stärken.

² 1= völlige Unklarheit und 10 = vollkommene Klarheit bedeutet (vgl. Abb. 3, S.5)

Beim retrospektiven Aufschreiben des Coachingverlaufs nehme ich wahr, dass insbesondere die Paarbeziehung von Freundin A, um die es im Coachingprozess geht, mit Freundin B weiterhin ein starkes Gefühl der Eifersucht in mir auslöst. Dies kann ich klar im Hals verorten und es mit leichter Übelkeit assoziieren. Es ist ein starkes Gefühl, was in der Tendenz jedoch leicht abnimmt. Ich interpretiere es als Handeln aus einer Unsicherheit und Angst heraus, insbesondere der Angst, erneut verletzt und enttäuscht zu werden sowie der Trauer, dass es nie wieder so sein wird wie früher. Ich möchte mich nicht von der Eifersucht, welche durch das Dreigespann aus Verletzung, Enttäuschung und Kränkung zusätzlich gespeist wird, bestimmen lassen. Diese inneren Anteile wirken auf den inneren Anteil der Beschützerin und Kämpferin ein. Dadurch wurde die Stimme der freundschaftlichen Liebe „Amisticia“, die ebenfalls versucht hat zur Beschützerin zu sprechen, nicht gehört. Sie wurde nun zum ersten Mal wieder bewusst gehört. Ich möchte ihr in Zukunft genauer zuhören und versuchen sie „zu befördern“. Ich sehe sie als Schlüssel in der Kommunikation mit dem Dreigestirn sowie mit den Schwestern/Entdeckerinnen. Diese interpretiere ich als mein inneres Kind und die geteilte abenteuerliche und erlebnisreiche Vergangenheit in der Freundschaftsbeziehung mit Person X. Von starken Emotionen, Leichtigkeit und Spontaneität getrieben sind sie wenig einsichtig und wenig kompromissbereit wie sich in ihrer Botschaft zeigt. „Wir möchten uns darauf verlassen können, dass wir gemeinsam Abenteuer erleben. Gemeinsame Erlebnisse sind uns für unsere Freundschaft wichtig.“

Auch die Trauer spielt eine bedeutende Rolle, obwohl dies auf den ersten Blick nicht augenscheinlich präsent und groß ist. Sie sagt nichts, sondern trauert im Stillen. Sie trauert um das Vergangene und versucht das, was war, in einer Truhe, die verschlossen ist, zu bewahren. Auch diese Truhe war mir vor dem Coaching nicht bewusst. Eine Erkenntnis für mich ist, dass ich ein starkes Bedürfnis nach Beständigkeit in einer Freundschaft habe und ein Bedürfnis, Zeit miteinander zu verbringen, da es für mich eine Stärkung der Freundschaft und gegenseitige Wertschätzung bedeutet.

Aus der Analyse des inneren Teams hervorgehend habe ich drei Kernthemen für mich identifiziert:

- Arbeit mit einzelnen inneren Anteilen: Versuchen, bedingungslos und gänzlich zu verzeihen und die Kränkung abzulegen
- Lösung von der Erwartungshaltung, dass durch eine mögliche Reaktivierung der Freundschaft die Nähe und Verbundenheit der vergangenen Freundschaft wiederhergestellt werden kann
- Akzeptanz, dass ein unerfüllter Raum bleibt, den die Person hinterlässt und den niemand 1:1 substituieren kann

Mit diesen Kernthemen möchte ich im Nachgang an das Coaching und an die vorliegende Arbeit weiter beschäftigen, unter anderem durch den Fokus auf die Ressourcen der inneren Teammitglieder und wie diese auf die einzelnen Themen einzahlen sowie durch eine genaue Analyse positiver Nebeneffekte der aktuellen Situation. So hat der Freundschaftsbruch mit Person A beispielsweise mehr Freiraum im Allgemeinen geschaffen und zu einer Intensivierung anderer Freundschaften geführt.

4 Abschluss

Die Arbeit mit dem inneren Team hat es mir ermöglicht, mit etwas Abstand und aus einer Vogelperspektive heraus einen Überblick über die unterschiedlichen Teammitglieder und ihre Bedürfnisse zu erhalten. Es hat mir einen Perspektivwechsel ermöglicht und zum Verständnis unterschiedlicher innerer Anteile beigetragen. Zeitgleich verstehe ich mein Gefühl der innerlichen Zerrissenheit und das Gefühlsgemisch aus Verletzung, Kränkung, Trauer und Liebe etwas besser. Es war ein erkenntnisreicher Prozess sowohl für die Coachin als auch für die Klientin.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Anwendung des inneren Teams als Coaching-Werkzeug für den Umgang mit intrapersonalen Konflikten und Unklarheiten geeignet ist. Bemerkenswert ist jedoch, dass ein einmaliges Coaching mit dem inneren Team keinesfalls zu einer vollständigen Lösung innerer Konflikte führen kann. Vielmehr ist es als Meilenstein und Neubeginn einer intensiven Arbeit mit sich selbst, seinen inneren Haltungen und Anteilen sowie der eigenen Kommunikation zu sehen.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Das Lösungsinstitut (2024) Lass es raus – dein inneres Team, Link: [Lass' es raus - dein Inneres Team](#), zuletzt aufgerufen am: 27.11.2024

Inkonstellation (2024) Skript zur Systemischen Coachinausbildung

Schulz von Thun, F. (2024) Das innere Team, In: Schulz von Thun Institut für Kommunikation, Link: [das Innere Team - Schulz von Thun Institut](#), zuletzt aufgerufen am: 27.11.2024