

*DAS INNERE TEAM IM  
SYSTEMISCHEN COACHING  
– MÖGLICHKEITEN ZUR  
KLÄRUNG INNERER  
KONFLIKTE*

Abschlussarbeit – Systemische Coachinausbildung  
InKonstellation

März 2026

# Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>2</b>
1.1	<i>Motivation und persönlicher Bezug zum Thema</i> .....	2
1.2	<i>Zielsetzung und Fragestellung der Arbeit</i> .....	2
<b>2</b>	<b>Systemisches Coaching als Rahmen</b> .....	<b>3</b>
2.1	<i>Kurzdefinition und Verständnis von Systemischen Coaching</i> .....	3
2.2	<i>Konflikte im Systemischen Coaching</i> .....	4
<b>3</b>	<b>Das Modell des Inneren Teams nach Schulz von Thun</b> .....	<b>4</b>
3.1	<i>Ursprung, theoretische Einordnung und Grundannahmen des Modells</i> .....	4
3.2	<i>Zentrale Begriffe und Konzepte des Inneren Teams</i> .....	5
<b>4</b>	<b>Das Innere Team im Coaching-Prozess</b> .....	<b>6</b>
4.1	<i>Einsatzmöglichkeiten bei Inneren Konflikten</i> .....	6
4.2	<i>Rolle des Coaches</i> .....	7
4.3	<i>Chancen und Grenzen des Modells im Coaching</i> .....	8
<b>5</b>	<b>Reflexion einer eigenen Coaching-Erfahrung</b> .....	<b>9</b>
5.1	<i>Kontext und Verlauf des Demo-Coachings</i> .....	9
5.2	<i>Persönliche Erkenntnisse und Lernerfahrungen als angehender Coach</i> .....	10
<b>6</b>	<b>Fazit und Ausblick</b> .....	<b>11</b>
<b>7</b>	<b>Quellenverzeichnis</b> .....	<b>13</b>

# **1 Einleitung**

## **1.1 Motivation und persönlicher Bezug zum Thema**

Innere Konflikte sind ein alltäglicher Bestandteil unseres Erlebens und begegnen uns sowohl im beruflichen als auch im persönlichen Kontext immer wieder. Die Auseinandersetzung mit unseren inneren Konflikten kann als sehr herausfordernd und anstrengend empfunden werden, daher ist es nicht selten, dass wir dies im Alltag nicht beachten. Meine Erfahrung zeigt allerdings, dass sich ein innerer Konflikt durch Aufschieben oder Ignorieren meist nicht von allein löst und die emotionale Belastung eher zunimmt.

Im Rahmen meines beruflichen Kontexts bin ich dem Modell des Inneren Teams nach Schulz von Thun bereits in verschiedenen Weiterbildungen und Trainings begegnet. Auch während meines Studiums wurde das Modell thematisiert und hat früh mein Interesse geweckt. Besonders angesprochen hat mich dabei die anschauliche Darstellung unserer inneren Anteile und deren Wechselwirkungen. Das Modell bietet sich aus meiner Sicht gut an, um das vermeintliche innere Chaos, welches man während eines inneren Konflikts empfindet, zu sortieren, innere Anteile zu erkennen und zu benennen sowie Spannungen und Ambivalenzen sichtbar zu machen.

Vor diesem Hintergrund habe ich mich im Rahmen dieser Coaching-Ausbildung besonders auf das Modul „Konflikte“ sowie das Innere Team gefreut.

## **1.2 Zielsetzung und Fragestellung der Arbeit**

Wie bereits erwähnt, machen wir als Menschen alle Erfahrungen mit inneren Konflikten. Aus meiner Erfahrung hängen innere Konflikte oft mit Unsicherheiten, Glaubenssätzen, Erfahrungswerten und Entscheidungsprozessen zusammen.

Im Rahmen des Ausbildungsmoduls „Konflikte“ hatte ich die Möglichkeit, mich zum Inneren Team coachen zu lassen. In diesem Demo-Coaching wurde ein persönlicher innerer Konflikt mithilfe des Inneren Teams bearbeitet. Die Erfahrung empfand ich als sehr wertvoll: Durch die Anwendung des Modells konnte ich die inneren Stimmen, die Teil des inneren Konflikts waren, bewusst wahrnehmen und einordnen. Indem wir diesen Stimmen Namen gaben, war es mir möglich, die beteiligten inneren Anteile besser zu verstehen. Ich konnte dadurch das mein empfundenes inneres Chaos nicht nur strukturieren, sondern auch die Konfliktparteien und deren Beziehung zueinander erkennen. Darauf aufbauend habe ich mit meinem Coach Erkenntnisse ziehen können. Schon während des Coaching-Prozesses, aber insbesondere im

Anschluss habe ich mich deutlich sortierter und erleichterter gefühlt. Diese persönliche Erfahrung bildet einen wesentlichen Ausgangspunkt für die vorliegende Arbeit.

In dieser Arbeit beschäftige ich mich mit den Grundlagen des Inneren Teams nach Schulz von Thun und wie dieses Modell zur Lösung von inneren Konflikten beitragen kann. Dies wird u.a. durch meine persönliche Erfahrung im Rahmen des Demo-Coachings beleuchtet. Zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit die männliche Form verwendet (Coach, Klient, Klienten). Selbstverständlich sind damit stets alle Geschlechter gemeint.

## 2 Systemisches Coaching als Rahmen

### 2.1 Kurzdefinition und Verständnis von Systemischen Coaching

Das Modell des Inneren Teams nach Schulz von Thun findet Anwendung in unterschiedlichen Kontexten, u.a. in Beratung, Führungskräfteentwicklung, Psychotherapie und Coaching, aber auch in sozialen Berufen.<sup>1</sup> In der vorliegenden Arbeit wird das Modell jedoch ausdrücklich im Rahmen des Systemischen Coachings betrachtet. Diese Einordnung dient der fachlichen Verortung und Eingrenzung des theoretischen Rahmens.

Systemisches Coaching betrachtet Menschen im Kontext ihrer sozialen Systeme. Die Basis für Systemisches Coaching ist das Konzept der Systemtheorie. Annahme der Systemtheorie ist u.a., dass Menschen in einer Vielzahl von sozialen Gemeinschaften leben und diese Systeme Wechselwirkungen, Beziehungen und Dynamiken mit sich bringen, welche sich wiederum auf den individuellen Menschen auswirken. Soziale Systeme können z.B. das System Familie, das System Freundeskreis oder das System Arbeit sein. Bezogen auf Coaching hat dies folgende Auswirkung: „Systemisches Coaching bedeutet, nicht nur auf die Einzelperson (den Coachee) zu schauen, sondern den Blick auf das soziale System zu richten.“<sup>2</sup>

Der Coach unterstützt den Coachee dabei, indem er den Kontext, das soziale System, in dem das Problem des Coachees liegt, mitberücksichtigt und in den Prozess integriert. Ziel ist es, neue Perspektiven zu eröffnen und die Selbstreflexion- und Handlungsmöglichkeiten der Klienten zur erweitern.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Vgl. <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-innere-team> (aufgerufen am 02.02.2026)

<sup>2</sup> Vgl. König/Volmer, 2019, S. 22

<sup>3</sup> Vgl. König/Volmer, 2019, S.17 ff.

## 2.2 Konflikte im Systemischen Coaching

Ein zentraler Anwendungsbereich des Systemischen Coachings ist die Arbeit mit Konflikten. Zu den klassischen Konfliktarten zählen u.a. Beziehungskonflikte, Sachkonflikte, Rollenkonflikte und Zielkonflikte. Neben der Konfliktart spielt auch die Konfliktebene eine wichtige Rolle. Die psychologische Konfliktebene umfasst die intrapsychische/intrapersonale Ebene (Konflikte mit sich selbst, innere Konflikte) und interpersonale Ebene (Konflikte zwischen zwei oder mehr Personen). Innere Konflikte entstehen oft durch widersprüchliche Werte, Bedürfnisse oder Entscheidungsimpulse. Konflikte mit weiteren Personen beinhalten meistens unterschiedliche Perspektiven, Meinungen, Interessen etc., welche nicht im gleichen Maße vereint werden können.<sup>4</sup>

Zur Bearbeitung von Konflikten gibt es verschiedene Methoden, wie z.B. Mediation und Konflikt-Coaching. Zur Auseinandersetzung mit inneren Spannungen bietet sich, wie bereits in der Einleitung erwähnt, das Modell des Inneren Teams nach Schulz von Thun an, um solche Konflikte im eignen persönlichen sozialen System sichtbar zu machen. Vor diesem Hintergrund lässt sich das Innere Team gut in den Rahmen Systemischen Coachings einordnen.

## 3 Das Modell des Inneren Teams nach Schulz von Thun

Im folgenden Kapitel wird das Modell des Inneren Teams bewusst in reduzierter Form dargestellt. Ziel ist es, die zentralen Grundlagen und Begriffe des Modells vorzustellen, ohne die gesamte Komplexität abzubilden. Daher konzentriert sich die Darstellung auf die wesentlichen Aspekte, die für das Verständnis und die Anwendung im Systemischen Coaching relevant sind.

### 3.1 Ursprung, theoretische Einordnung und Grundannahmen des Modells

Das Modell des Inneren Teams wurde von Friedemann Schulz von Thun entwickelt und wird den Modellen und Lehrsätzen der Kommunikationspsychologie zugeordnet. Hierzu gehören

---

<sup>4</sup> Vgl.

[https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/konflikt/8035#:~:text=Mit%22Konflikt%22%20werden%20innere%20psychische%20Zust%C3%A4nde%20\(sog.%20intrapsychischer,Auseinandersetzung%20auf%20einer%20kollektiven%20Ebene%20bezeichnet%20](https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/konflikt/8035#:~:text=Mit%22Konflikt%22%20werden%20innere%20psychische%20Zust%C3%A4nde%20(sog.%20intrapsychischer,Auseinandersetzung%20auf%20einer%20kollektiven%20Ebene%20bezeichnet%20) (Aufgerufen am 02.02.2026)

bspw. auch das Riemann-Thomann-Modell sowie das Werte- und Entwicklungsquadrat.<sup>5</sup> Das Modell des Inneren Teams ist Teil seiner bekannten Werke der Reihe „Miteinander reden“, die im Zeitraum von 1981 bis 2007 erschienen (neuere Auflagen der einzelnen Teile erschienen auch nach 2007).

Ziel des Modells ist es, innere Prozesse und Spannungsfelder verständlicher darzustellen. Dabei wird der Mensch als Träger unterschiedlicher innerer Stimmen oder Anteile verstanden – der innere Mensch wird hier also Systemresultat seiner verschiedenen inneren Akteure gesehen. Schulz von Thun beschreibt diese verschiedenen Anteile im inneren Menschen als „mehrere Seelen, die in seiner Brust wohnen“ und gruppenspannende Spannungen entstehen lassen<sup>6</sup>. Diesen Zustand der inneren Pluralität sieht er als normalen menschlichen Zustand. Er vertritt die Auffassung, dass die innere Pluralität des Menschen einen entscheidenden Einfluss hat und dass effektive Kommunikation das Ergebnis einer gelungenen Integration der inneren Akteure und Gegenkräfte ist.<sup>7</sup> „Willst du ein guter Kommunikator sein, dann schau‘ doch in dich selbst hinein!“<sup>8</sup> – Schulz von Thun erkannte, dass die Umwandlung der inneren Spannungen in ein integriertes Inneres Team zur Entfaltung von Synergieeffekten führen kann, da die Gesamtheit der inneren Stimmen über ein höheres Maß an Erkenntnis verfügt als jede einzelne Stimme für sich genommen.

### **3.2 Zentrale Begriffe und Konzepte des Inneren Teams**

Die zentrale Grundannahme des Modells des Inneren Teams besagt, dass die menschliche Persönlichkeit nicht einheitlich, sondern vielstimmig ist. Diese inneren Stimmen oder auch Anteile vertreten unterschiedliche Werte, Bedürfnisse und Perspektiven. Eine wichtige Rolle dieses Konzepts spielt die Personalisierung: Einzelne Aspekte, Rollen, Gefühle, Prägungen, Ideen oder Lösungsmöglichkeiten werden als Personen aufgefasst, welche Teil eines größeren Teams sind. Dadurch wird das innere Geschehen externalisiert und ermöglicht so einen Blick von außen. Diese Teammitglieder können unterschiedlich stark oder dominant auftreten. Daher ist die Visualisierung des Inneren Teams auch zentral.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Vgl. <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle> (Aufgerufen am 02.02.2026)

<sup>6</sup> Vgl. <https://www.schulz-von-thun.de/f-schulz-von-thun> (Aufgerufen am 02.02.2026)

<sup>7</sup> Vgl. <https://www.schulz-von-thun.de/f-schulz-von-thun> (Aufgerufen am 02.02.2026)

<sup>8</sup> Vgl. <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-innere-team> (Aufgerufen am 02.02.2026)

<sup>9</sup> Vgl. Schulz von Thun, 2013

Das innere Team aus folgenden Personen:

Das Oberhaupt, auch Teamleiter genannt, ist das übergeordnete Mitglied des Inneren Team, stellt die Person an sich dar und gewährt die Einheit dieser Person. Der Teamleiter hat am Ende einer Diskussion immer das letzte Wort und Entscheidung. Er agiert als unsere innere Führungskraft und kann das innere Chaos von oben betrachten und zwischen den einzelnen Teammitglieder vermitteln. Allerdings passiert es oft, dass das Oberhaupt mit einzelnen Teammitgliedern verschmilzt und so der Ausgleich aus der Meta-Ebene nicht mehr gewährleistet werden kann.<sup>10</sup>

Neben dem Oberhaupt gibt es das innere Team und deren Teammitglieder, die je nach Person und Situation variieren können. Meistens besteht das Innere Team aus Protagonisten und Antagonisten. Diesen Personen können diverse Namen tragen, basierend auf ihrer Rolle. Typische Namen sind u.a. der Großzügige, die Angepasste, der Rücksichtsvolle, die Kämpferische usw. Wie bereits erwähnt, können einzelne Teammitglieder in ihrer Intensität variieren und z.B. erst zu einem späteren Zeitpunkt sichtbar werden.<sup>11</sup>

Neben der Identifizierung der Teammitglieder ist ein weiterer wesentlicher Punkt herauszufinden, wie die einzelnen Akteure zueinanderstehen, um so Dynamiken und Konflikte besser zu verstehen. Nur so kann eine bewusste interne Abstimmung ermöglicht werden.

## **4 Das Innere Team im Coaching-Prozess**

### **4.1 Einsatzmöglichkeiten bei Inneren Konflikten**

Wie bereits in den vorherigen Kapiteln erwähnt, wird das Innere Team besonders bei inneren Konflikten angewandt. Durch die Visualisierung der verschiedenen Anteile oder Stimmen kann geklärt werden, welche Bedürfnisse dahinterstehen und inwiefern diese erfüllt sind oder eben nicht. Insbesondere der Umgang mit dem Inneren Kritiker, welcher sich typischerweise in Schuldgefühlen zeigt, kann dadurch gelernt werden, indem man diesen z.B. beruhigt. Weitere abgelehnte Anteile werden gesehen, angenommen und akzeptiert.

---

<sup>10</sup> Vgl. <https://karrierebibel.de/inneres-team/> (Aufgerufen am 02.02.2026)

<sup>11</sup> Vgl. Reinsch, Interview mit Schulz von Thun, <https://share.google/OuTP0kgPRI9YjLfIG> (Aufgerufen am 02.02.2026)

Besonders gut eignet sich das Modell bei Entscheidungs- und Ambivalenz-Konflikten, da sich hier oft unterschiedliche Werte und Bedürfnisse gegenüberstehen.<sup>12</sup> Nicht nur durch die Visualisierung, sondern auch Konkretisierung der inneren Spannungen gewinnen Klienten Abstand zu ihrem inneren Erleben. Diese Externalisierung erleichtert es, widersprüchliche Stimmen, Anteile und Bedürfnisse nebeneinander stehen zu lassen. Dadurch entsteht eine Basis für bewusste Entscheidungen, womit die Klienten weiterarbeiten können.

## 4.2 Rolle des Coaches

Das Modell des Inneren Teams kann in einem Systemischen Coaching gut verwendet werden, um einen inneren Konflikt genauer zu betrachten. Hierbei liegt es vor allem in der Aufgabe des Coaches, zu Beginn eines Coachings durch die Infos, die er durch den Klienten im Gespräch erhält, abzuwägen, ob das Innere Team ein passendes Modell zur Bearbeitung des Themas und zur Erreichung des gewünschten Ziels des Klienten darstellt.

Schauen sich Coach und Klient das Innere Team des Klienten genauer an, übernimmt der Coach im gesamten Prozess eine strukturierende und moderierende Rolle. Zunächst unterstützt er den Klienten dabei, die einzelnen Anteile zu identifizieren und zu benennen. Wichtig ist dabei, gegenüber allen Teammitgliedern eine wertschätzende Haltung einzunehmen und beizubehalten – aus der Haltung heraus: Hinter jedem Anteil steckt ein Bedürfnis und jedes Bedürfnis hat seine Daseinsberechtigung.

Bei der Visualisierung der verschiedenen Teammitglieder ist es meistens sinnvoll, dies dem Klienten zu überlassen. Sieht der Klient das Innere Team bildhaft vor sich, statt nur Sätze zu lesen, werden weitere Hirnareale angesprochen. Dadurch entsteht eine Identifikation mit gleichzeitiger Disidentifikation (Es ist ein Teil von mir vs. Es ist nur ein Teil von mir).<sup>13</sup>

Sobald das Innere Team steht, unterstützt der Coach den Klienten, in den Dialog mit den einzelnen Teammitgliedern zu gehen und eine Balance herzustellen. Abschließend hilft der Coach dabei, konkrete Erkenntnisse und weiterführende Maßnahmen abzuleiten.<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> Vgl. <https://www.nlp-hessen.de/nlp-lexikon/inneres-team#:~:text=Anzeichen%20f%C3%BCr%20Konflikte%20im%20inneren,Wiederkehrendes%20Z%C3%B6geren%20oder%20Gr%C3%BCbeln> (Aufgerufen am 26.02.2026)

<sup>13</sup> Vgl. <https://www.schulz-von-thun.de/aktuell/von-coach-zu-coach-6-typische-huerden-beim-inneren-team-und-wie-du-sie-umgehst> (Aufgerufen am 26.02.2026)

<sup>14</sup> Vgl. Skript aus der Systemischen Coaching-Ausbildung, 2025, S. 107 ff.

Ich selbst konnte bereits in der Rolle als Coach im Rahmen von Übungscoachings das Innere Team anwenden. Neben den oben genannten Aspekten war in besonderes Learning dabei vor allem die bedeutsame Wirkung von klaren Fragen. Diese Fragen müssen nicht hochkomplex sein – oft reichen einfache, aber klare Fragen aus, wie bspw. „Was könnte die gute Absicht hinter dieser fiesen Stimme sein?“, um beim Klienten einen Denkanstoß auszulösen. Diesen Prozess konnte ich insbesondere bei einem Übungscoaching beobachten: Der zu Beginn als sehr negative und fies beschriebene Anteil (ohne vermeintlich gute gemeinte Intention) entwickelte sich im Verlauf der Coachingsession zu einem hilfreichen Anteil für die Klientin. Sie spiegelte mir, dass dies ein besonderer Aha-Moment für sie war und sie dadurch diesen Anteil ein Stück mehr akzeptieren konnte. Zu diesem Punkt zu kommen, war nicht einfach und brauchte während der Session seine Zeit, war aber für die Klientin besonders wertvoll. Daraus ziehe ich in der Rolle als Coach die Schlussfolgerung, dass der Coach nicht nur als struktureller Unterstützer dient, sondern eben auch dafür da ist, Raum und Zeit zu geben sowie insbesondere durch klare Fragen an den richtigen Stellen beiträgt – in diesem Fall an den Stellen, die im ersten Moment eher auf einen inneren Widerstand gestoßen sind, aber letztendlich zu einem riesigen Erkenntnisgewinn bei der Klientin führten.

### **4.3 Chancen und Grenzen des Modells im Coaching**

Das Innere Team von Schulz von Thun ist ein viel genutztes Tool im Coaching – und auch in weiteren Bereichen. Da im bisherigen Verlauf dieser Arbeit bereits Herkunft, Idee und Zweck des Modells erklärt wurden, werden die Chancen hier nur nochmal kurz erwähnt und mit mehr Fokus auf die Grenzen eingegangen.

Das Modell des Inneren Teams dient vor allem zur Bearbeitung von Inneren Konflikten. Durch die bewusste Wahrnehmung der inneren Stimmen wird die Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion der Klienten gefördert. Kommunikation und Entscheidungsfindungen können dadurch z.B. erleichtert werden und letztendlich auch zur emotionalen Entlastung bei Klienten führen.<sup>15</sup>

Eine Grenze des Inneren Teams besteht darin, dass die Anwendung Zeit und Übung fordert. Insbesondere die Identifikation der inneren Anteile ist anspruchsvoll und kann ein mühsamer

---

<sup>15</sup> [https://praxistipps.chip.de/schulz-von-thun-inneres-team-nutzen-sie-das-modell-fuer-bessere-kommunikation\\_190234](https://praxistipps.chip.de/schulz-von-thun-inneres-team-nutzen-sie-das-modell-fuer-bessere-kommunikation_190234) (Aufgerufen am 26.02.2026)

Prozess sein. Jedoch entsteht hier genau die Qualität des Ergebnisses, da sowohl Klient als auch Coach verstanden haben müssen, wofür die einzelnen Teammitglieder stehen.

Eine weitere Gefahr besteht darin, dass das Modell falsch angewandt wird und u.a. zu Oberflächlichkeit und Fehlinterpretationen führen. Eine konkrete Situation sowie der situative Kontext müssen immer miteinbezogen werden. Sonst besteht das Risiko, dass im inneren Kontext gearbeitet wird, das Problem aber vielleicht im äußeren Kontext besteht. Daher ist eine sorgfältige Anleitung hilfreich.<sup>16</sup>

## **5 Reflexion einer eigenen Coaching-Erfahrung**

Im folgenden Kapitel wird nun auf meine persönlichen Erfahrungswerte aus dem Demo-Coaching eingegangen und in den Kontext dieser Abschlussarbeit gesetzt.

### **5.1 Kontext und Verlauf des Demo-Coachings**

Wie bereits zu Beginn dieser Arbeit erwähnt, habe ich während des Seminarmoduls „Konflikte“ die Möglichkeit des Demo-Coaching in Anspruch genommen und mich vor der Seminargruppe von der Trainerin in ihrer Rolle als Coach zum Inneren Team coachen lassen.

Im Mittelpunkt stand ein innerer Rollenkonflikt im familiären Kontext mit Spannungen zwischen familiärer Verbundenheit und dem Wunsch nach Eigenständigkeit und Unabhängigkeit. Dieser Konflikt zeigte sich insbesondere in der Frage nach Verantwortung und Abgrenzung innerhalb des Familiensystems. Im Vordergrund standen einerseits ein stark ausgeprägtes Pflicht- und Fürsorgegefühl („Die Verantwortungsübernehmende“) und andererseits der deutliche Wunsch nach Selbstbestimmtheit und persönlicher Freiheit („Die Unabhängige“). Hinzu kamen noch zwei weitere Anteile: Einer stark auf Harmonie und der andere stark auf Anerkennung/Nähe ausgerichtet.

Im weiteren Verlauf des Coachings haben wir diese oben genannten Anteile an einem Flipchart visualisiert und in ihrer jeweiligen Ausprägung dargestellt. Dabei wurde deutlich, welche Stimmen insbesondere dominant waren und welche eher im Hintergrund lagen. Zudem wurde

---

<sup>16</sup> Vgl. <https://www.schulz-von-thun.de/aktuell/von-coach-zu-coach-6-typische-huerden-beim-inneren-team-und-wie-du-sie-umgehst> (Aufgerufen am 26.02.2026)

einer der herausgearbeiteten Anteile sichtbar, welchen ich zuvor weniger bewusst wahrgenommen bzw. mit den anderen deutlicheren Anteilen vermischt habe.

## **5.2 Persönliche Erkenntnisse und Lernerfahrungen als angehender Coach**

Die Arbeit mit dem Inneren Team führte bei mir zu mehreren zentralen Erkenntnissen.

Zunächst habe ich als sehr hilfreich empfunden, die inneren Stimmen einmal strukturiert zu benennen, zu personifizieren und zu visualisieren. Insbesondere die Sichtbarmachung der Dynamiken zwischen den Anteilen war erkenntnisreich. Beispielweise wurde mir dadurch bewusst, dass zwei Anteile, die auch den lautesten Stimmen entsprachen, besonders groß und vordergründig sowie miteinander im direkten Konflikt standen. Die beiden weiteren Anteile, die wir herausgearbeitet haben, waren mir bis dato nicht richtig bewusst gewesen und ließen sich in meinem inneren Team als deutlich kleiner und schwächer wieder finden. Insbesondere der eine Anteil, der dadurch neu sichtbar geworden ist, stand in meinem Inneren Teams ganz hinten, fast unsichtbar.

Auf dieser Erkenntnis basierend war ein besonderer Aha-Moment für mich, dass in den beiden kleinen Anteilen zunächst die Antreiber für einen der beiden großen Anteile steckten, wodurch das Verhältnis der insgesamt vier Teammitglieder ungleich verteilt war: Drei gegen einen. Das zuvor erlebte Spannungsgefühl ließ sich dadurch sehr schlüssig für mich nachvollziehen.

Im Verlaufe des Gesprächs konnte ich ein Gleichgewicht zwischen den beiden dominanten Anteilen herstellen, indem die beiden kleineren Anteile als Verbindung, als Brücke fungierten. Dies war eine essenzielle und zugleich überraschende Erkenntnis für mich, dass ich diesen Teammitgliedern mehr Raum schenke, indem ich sie als Mediator nutze. Somit konnte ich den zunächst alleinkämpfenden Anteil stärken und zwischen allen vier Mitgliedern mehr und mehr ein Gleichgewicht herstellen.

Zusammenfassend hat mir das Innere Team in meinem Prozess aufgezeigt, wie stark innere Dynamiken von scheinbar nebensächlichen Anteilen beeinflusst werden können. Kleinere Anteile können gut eine vermittelnde Funktion zwischen den dominanten Stimmen übernehmen.

Für meine eigene Rolle als angehender Coach zeigt mir diese Erfahrung, wie wichtig es ist, allen Anteilen Raum und Zeit zu geben sowie auf leise Stimmen zu achten, da diese entscheidend für die Dynamik im Inneren Team sein können. Dies bestätigt auch den theoretischen Aspekt des Modells, dass der Innere Konflikt weniger ausschließlich durch die lautesten Stimmen bestimmt wird, sondern eben durch die subtile Interaktion aller inneren Anteile. Daraus nehme ich mit, dass die Fähigkeit als Coach, Beobachtungen neutral zu begleiten, bewusst zu reflektieren und zu hinterfragen, essenziell ist, Klienten dabei zu unterstützen, ein ausgewogenes inneres Gleichgewicht herzustellen.

## **6 Fazit und Ausblick**

Ziel dieser Arbeit war es, die Grundlagen des Modells des Inneren Teams nach Schulz von Thun darzustellen und dessen Beitrag zur Klärung innerer Konflikte im Rahmen des Systemischen Coachings zu beleuchten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass das Modell eine strukturierende und differenzierte Betrachtung innerer Konflikte ermöglicht. Durch die Identifizierung, Personifizierung und Visualisierung der inneren Anteile wird ein Prozess der Externalisierung angestoßen. Das zuvor diffuse innerer Erleben wird greifbar und aus einer beobachtenden Perspektive aus Distanz zum inneren Geschehen zugänglich. Dadurch entsteht die Möglichkeit, innere Dynamiken bewusster zu reflektieren und neu zu ordnen, wodurch wiederum neue Handlungsspielräume entstehen. Die eigene Coaching-Erfahrung – sowohl in der Rolle als Klient im Rahmen des Democoachings als auch in der Rolle als Coach im Rahmen des Übungscoachings – bestätigte diese theoretischen Annahmen, insbesondere hinsichtlich der Bedeutung weniger dominanten Anteile für das innere Gleichgewicht.

Für meine zukünftige Coaching-Praxis nehme ich aus dieser Arbeit mit, dass das Modell des Inneren Teams ein wirkungsvolles Instrument zur Bearbeitung innerer Rollen- und Entscheidungskonflikte darstellt. Die praktischen Erfahrungen haben mein bereits bestehendes Interesse an diesem Ansatz weiter vertieft und dessen Potenzial zur strukturierten Klärung innerer Dynamiken deutlich gemacht. Gleichzeitig wurde mir bewusst, wie entscheidend eine neutrale und achtsame Haltung des Coaches ist, um allen Anteilen gleichermaßen Raum zu geben und insbesondere auch leise Stimmen wahrzunehmen. Die Möglichkeit, innere Prozesse

durch Externalisierung sichtbar und bearbeitbar zu machen, eröffnet dabei wertvolle Reflexions- und Entwicklungsräume für Klienten.

# 7 Quellenverzeichnis

## Literaturverzeichnis

- Eckard König/Gerda Volmer. Handbuch Systemisches Coaching – Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer. Weinheim Basel: Beltz Verlag, 2019.
- Friedemann Schulz von Thun. Miteinander reden: 3 – Das Innere Team und situationsgerechte Kommunikation. Hamburg: Rowohlt Verlag, 2013.

## Internetquellen

- <https://karrierebibel.de/inneres-team/> (Aufgerufen am 02.02.2026)
- <https://www.nlp-hessen.de/nlp-lexikon/inneres-team#:~:text=Anzeichen%20f%C3%BCr%20Konflikte%20im%20inneren,Wiederkehrendes%20Z%C3%B6gern%20oder%20Gr%C3%BCbeln> (Aufgerufen am 26.02.2026)
- [https://praxistipps.chip.de/schulz-von-thun-inneres-team-nutzen-sie-das-modell-fuer-bessere-kommunikation\\_190234](https://praxistipps.chip.de/schulz-von-thun-inneres-team-nutzen-sie-das-modell-fuer-bessere-kommunikation_190234) (Aufgerufen am 26.02.2026)
- <https://www.schulz-von-thun.de/aktuell/von-coach-zu-coach-6-typische-huerden-beim-inneren-team-und-wie-du-sie-umgehst> (Aufgerufen am 26.02.2026)
- <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle> (Aufgerufen am 02.02.2026)
- <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-innere-team> (aufgerufen am 02.02.2026)
- <https://www.schulz-von-thun.de/f-schulz-von-thun> (Aufgerufen am 02.02.2026)
- [https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/konflikt/8035#:~:text=Mit%22Konflikt%22%20werden%20innere%20psychische%20Zust%C3%A4nde%20\(sog.%20intrapyschischer,Auseinandersetzungen%20auf%20einer%20kollektiven%20Ebene%20bezeichnet%20](https://www.spektrum.de/lexikon/psychologie/konflikt/8035#:~:text=Mit%22Konflikt%22%20werden%20innere%20psychische%20Zust%C3%A4nde%20(sog.%20intrapyschischer,Auseinandersetzungen%20auf%20einer%20kollektiven%20Ebene%20bezeichnet%20) (Aufgerufen am 02.02.2026)
- Ursula Reinsch. Interview mit Schulz von Thun, <https://share.google/0uTP0kgPRI9YjLflG> (Aufgerufen am 02.02.2026)

## Weitere Quellen

- Skript aus der Systemischen Coaching-Ausbildung (2025-2026), sowie eigene Notizen aus dem Modul 5 „Konflikte“