

Das Innere Team  
von Friedemann Schulz von Thun:

Über die Kraft,  
ein harmonisches  
Miteinander von  
Leistungsanspruch &  
Selbstfürsorge  
zu schaffen, um  
den beruflichen  
Wiedereinstieg  
nach einer  
Krebserkrankung  
zu meistern

Weiterbildung  
„Systemisches Coaching“  
InKonstellation Coaching Akademie  
Abschlussarbeit von Nele Jansen  
23.02.2026

# Inhaltsverzeichnis

Seite 2

Einleitung & Ziel

Seite 4-7 // Kapitel 1

Die Rückkehr in den Beruf  
nach einer Krebserkrankung:  
Funktionen, Belastungen und  
Spannungsfelder

Seite 7-9 // Kapitel 2

Das Innere Team nach  
Friedemann Schulz von Thun  
als Coaching-Instrument

Seite 10-16 // Kapitel 3

Der berufliche Wiedereinstieg  
nach einer Krebserkrankung -  
Anwendung des Inneren Teams

Seite 17 // Kapitel 4

Ausblick & Fazit

Seite 18

Literaturverzeichnis

# Einleitung & Ziel

Insbesondere nach einer Krebserkrankung stellt die Rückkehr in den Beruf nach einer längeren Krankheitsphase eine komplexe Herausforderung dar. Neben körperlichen Folgen können psychische, emotionale und soziale Veränderungen den Wiedereinstieg beeinflussen und neue Anforderungen im Umgang mit sich selbst sowie mit dem beruflichen Umfeld mit sich bringen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie Betroffene in diesem Prozess unterstützend begleitet werden können.

Im Zentrum dieser Arbeit steht das Kommunikations- und Persönlichkeitsmodell des „Inneren Teams“ nach Friedemann Schulz von Thun und dessen mögliche Anwendung im Kontext des beruflichen Wiedereinstiegs nach einer Krebserkrankung. Die Themenwahl ist durch persönliche Erfahrungen der Autorin geprägt, die im Rahmen einer eigenen Erkrankungs- und Wiedereinstiegsphase sowie einer Coaching-Ausbildung einen vertieften Zugang zu den Fragestellungen gewonnen hat. Diese Perspektive dient der Motivation, ersetzt jedoch nicht den wissenschaftlichen Anspruch der Arbeit.

Ziel ist es, die besondere Situation von Betroffenen beim beruflichen Wiedereinstieg sichtbar zu machen und für die damit verbundenen Herausforderungen zu sensibilisieren – sowohl auf Seiten der Betroffenen als auch im beruflichen Umfeld. Eine Krebserkrankung kann physische, psychische und emotionale Auswirkungen haben, die auch bei wiedererlangter Arbeitsfähigkeit fortbestehen. Die frühere Leistungsfähigkeit entspricht dabei nicht immer der aktuellen Belastbarkeit.

Im Fokus steht daher die Frage, welche inneren Herausforderungen im Wiedereinstieg entstehen und welche Ressourcen Menschen benötigen, um Sicherheit, Stabilität und Selbstfürsorge im Arbeitsalltag zu entwickeln. Aus systemischer Perspektive wird untersucht, wie Coachingprozesse – insbesondere mithilfe des Modells des Inneren Teams – dazu beitragen können, innere Stabilität zu fördern und die Kommunikation im beruflichen Kontext zu unterstützen.

Abschließend wird meine persönliche Erfahrung reflektiert und das Innere Team retrospektiv veranschaulicht. Diese Darstellung dient der Illustration der zentralen Idee und stellt keine therapeutische Intervention dar.

# 1. Die Rückkehr in den Beruf nach einer Krebserkrankung: Funktionen, Belastungen und Spannungsfelder

## **Arbeit als Quelle von Sinn, Identität und Selbstwirksamkeit**

Erwerbsarbeit erfüllt zentrale psychosoziale Funktionen. Neben der Sicherung des Lebensunterhalts trägt sie zur Strukturierung des Alltags, zur sozialen Einbindung sowie zur Identitätsbildung bei und ermöglicht Erfahrungen von Selbstwirksamkeit. Marie Jahoda, eine bedeutende Sozialwissenschaftlerin und Sozialpsychologin, unterscheidet zwischen manifesten Funktionen der Erwerbsarbeit, wie dem Einkommen, und latenten Funktionen wie Zeitstruktur, sozialer Zugehörigkeit, Status und Sinnerleben, die eng mit dem psychischen Wohlbefinden verbunden sind (vgl. Jahoda, 1982).

Eine lebensbedrohliche Erkrankung wie Krebs kann diese Funktionen abrupt unterbrechen. Während der Behandlungsphase treten medizinische Anforderungen und existenzielle Fragen in den Vordergrund, während die berufliche Rolle zeitweise oder vollständig wegfällt. Der Verlust von Struktur, sozialer Zugehörigkeit und Selbstwirksamkeit kann als belastender Einschnitt in das eigene Selbstverständnis erlebt werden (vgl. Richter & Hacker, 2017).

Mit der Stabilisierung des Gesundheitszustandes rückt die Rückkehr an den Arbeitsplatz in den Fokus. Dabei treffen äußere Erwartungen und eigene Leistungsansprüche auf möglicherweise veränderte Bedürfnisse und Belastbarkeiten, wodurch Spannungsfelder zwischen früheren Rollenbildern und der aktuellen Lebensrealität entstehen.

## **Psychosoziale Auswirkungen einer Krebserkrankung**

Neben körperlichen Belastungen kann eine Krebserkrankung auch finanzielle und psychosoziale Herausforderungen mit sich bringen. Ein reduziertes Einkommen sowie zusätzliche Kosten können existenzielle Sorgen auslösen; Studien weisen darauf hin, dass insbesondere Frauen aufgrund struktureller Einkommensunterschiede verstärkt betroffen sein können (vgl. Frauenselbsthilfe.de).

Aus anthroposophischer Perspektive wird Arbeit zudem als schöpferischer Prozess verstanden, durch den Menschen ihre individuellen Fähigkeiten gestaltend in die Welt einbringen (vgl. Steiner, GA 23; GA 56). Die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit kann daher auch als Verlust eines sinnstiftenden Wirkungsfeldes erlebt werden.

Die Rückkehr in den Beruf kann vor diesem Hintergrund zur Wiedergewinnung von Teilhabe und Selbstwirksamkeit beitragen, gleichzeitig jedoch Ambivalenzen zwischen früherem Leistungsanspruch und veränderter Belastbarkeit hervorrufen. Arbeit kann somit sowohl Ressourcen als auch potenzielle Überforderung darstellen.

### **Stress, Identitätsveränderung und innere Spannungen**

Chronischer Stress kann die gesundheitliche Stabilisierung beeinträchtigen, auch wenn ein direkter Zusammenhang mit dem erneuten Auftreten einer Krebserkrankung wissenschaftlich nicht eindeutig belegt ist. Für den Wiedereinstieg ist Stress daher vor allem als relevanter Belastungsfaktor zu betrachten. Eine lebensbedrohliche Erkrankung kann das Selbstbild nachhaltig verändern. Erfahrungen von Kontrollverlust und körperlicher Verletzlichkeit beeinflussen das Erleben der eigenen Leistungsfähigkeit und Identität. Die Diskrepanz zwischen früherem und aktuellem Selbstbild kann im beruflichen Kontext zu inneren Spannungen und erhöhtem Anpassungsdruck führen.

### **Fatigue als besondere Herausforderung**

Eine besondere Herausforderung stellt die krebsbedingte Fatigue dar – ein anhaltender Zustand körperlicher, emotionaler und kognitiver Erschöpfung, der auch nach Abschluss der Therapie fortbestehen kann (vgl. Deutsche Fatigue Gesellschaft). Schätzungen zufolge sind etwa 20–50 % der Betroffenen langfristig betroffen. Die Symptome lassen sich häufig nicht durch Ruhe kompensieren und sind für das Umfeld kaum sichtbar. In Verbindung mit Ängsten vor einer Wiedererkrankung, kognitiven Einschränkungen oder körperlichen Veränderungen kann Fatigue das Belastungserleben verstärken und den beruflichen Wiedereinstieg zusätzlich erschweren. Insbesondere die kognitiven Einschränkungen (Wortfindungsstörungen, Gedächtnislücken, etc.) stellen eine erhebliche Belastung dar (vgl. NeuroNation).

### **Spannungsfelder im beruflichen Wiedereinstieg**

Im beruflichen Kontext treffen Erwartungen an Leistungsfähigkeit nicht immer auf die tatsächlichen Möglichkeiten der Betroffenen. Gleichzeitig bestehen eigene Leistungsansprüche sowie der Wunsch nach Verständnis und Rücksichtnahme. Stimmen diese Erwartungen nicht überein, können innere und äußere Konflikte entstehen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie Menschen nach einer Krebserkrankung im beruflichen Wiedereinstieg unterstützt werden können, ohne therapeutische Prozesse zu ersetzen?

Wie kann systemisches Coaching dazu beitragen, innere Stabilität zu fördern, einen fürsorglichen Umgang mit sich selbst zu ermöglichen und die Kommunikation mit dem beruflichen Umfeld zu erleichtern? Das Modell des „Inneren Teams“ nach Friedemann Schulz von Thun bietet hierfür einen Ansatz, der im folgenden Kapitel näher betrachtet wird.

## 2. Das Innere Team nach Friedemann Schulz von Thun als Coaching-Instrument

### **Theoretische Grundlagen des Inneren Teams**

Friedemann Schulz von Thun, bekannt für seine Kommunikationsmodelle, studierte 1971 Psychologie, Philosophie und Pädagogik in Hamburg. Das Modell des „Inneren Teams“ ist eingebettet in sein umfassendes Kommunikationskonzept, zu dem auch das Riemann-Tomann-Modell und das Kommunikationsquadrat gehören. Seine Modelle haben sich insbesondere in Training und Beratung bewährt – sowohl zur Wahrnehmung und Analyse zwischenmenschlicher Vorgänge als auch als Impuls für persönliche Entwicklung (vgl. schulz-von-thun.de).

Die Idee innerer Polarität ist jedoch älter:

Schon Goethe schrieb 1808 in Faust I:

*„Zwei Seelen wohnen, ach! in meiner Brust,  
die eine will sich von der andern trennen:  
Die eine hält in derber Liebeslust  
sich an die Welt mit klammernden Organen;  
die andre hebt gewaltsam sich vom Dust  
zu den Gefilden hoher Ahnen.“ (Vers 1112-1117)*

Hier wird die Zerrissenheit Fausts symbolisiert: zwischen dem Göttlichen und Irdischen, zwischen geistigem Streben und sinnlicher Leidenschaft (vgl. Landesbildungsserver Baden-Württemberg Verlag). Otto von Bismarck übernahm dieses Bild und überspitzte es humorvoll: „Faust klagt über die zwei Seelen in seiner Brust; ich beherberge aber eine ganze Menge, die sich zanken. Es geht da zu wie in einer Republik“ (vgl. ZEIT Nr. 50/2012).

Ein zentrales Merkmal des Inneren Teams ist, dass Kommunikation nicht nur äußerlich, sondern auch innerlich in Form von Stimmen stattfindet. Diese können unterschiedliche Durchsetzungskraft, Charakter und Zielsetzungen haben, wodurch Ambivalenzen entstehen. Innere Konflikte sind somit normale menschliche Prozesse. Laut Schulz von Thun sind alle Persönlichkeitsanteile wohlmeinend, doch jeder Anteil versucht, sich durchzusetzen. Dominantere Stimmen können über längere Zeit andere überlagern. Der Ansatz ist kein pathologischer, sondern ein normalpsychologischer Betrachtungsansatz.

Die „innere Pluralität“ wird als wünschenswert betrachtet: Wenn es gelingt, aus einem anfänglich zerstrittenen Inneren einem Zustand von Harmonie zu formen, entstehen Synergieeffekte. Die vereinten Kräfte bringen mehr Weisheit und Stabilität hervor als eine einzelne Stimme allein.

In der Kommunikation mit dem Inneren Team gibt es Unterstützer:innen und Gegner:innen einer Situation. Erst wenn alle Stimmen gehört werden, kann nach außen klar und authentisch kommuniziert werden. Dies ermöglicht gelebte Authentizität und Sinnhaftigkeit. Die Herausforderung besteht darin, das Team bewusst zu identifizieren, seine Stimmen zu Wort kommen zu lassen und jede Stimme wertschätzend zu berücksichtigen – selbst wenn einige störend wirken.

Vor diesem Hintergrund stellen sich zentrale Fragen für den Coachingprozess:

- Wie können die einzelnen Stimmen erkannt und zugeordnet werden?
- Wie können sie wertgeschätzt und konstruktiv genutzt werden, um innere Klarheit und Handlungsfähigkeit zu fördern?

### **Abgrenzung zu Therapie und Relevanz für Coaching**

Obwohl das Modell des Inneren Teams psychologische Prozesse beschreibt, ist es keine therapeutische Methode. Im Coaching liegt der Fokus auf Selbstreflexion und innerer Klärung. Ziel ist, eine Handlungsfähigkeit zu entwickeln, die nicht auf Diagnose oder Heilung von psychischen Erkrankungen basiert, sondern auf der Wiederherstellung von Selbstwirksamkeit.

Das Modell macht also innere Konflikte sichtbar, ohne therapeutische Interventionen zu ersetzen. Coaching wird so zu einem Werkzeug, das zum Beispiel den Wiedereinstieg in den Beruf begleitet und dabei Selbstwirksamkeit und innere Kohärenz stärkt.

### **Praktische Anwendung im Coachingprozess**

Die Anwendung des Inneren Teams im Coaching erfolgt in mehreren Schritten:

#### Identifikation der inneren Stimmen

Im sensiblen Gespräch kann der Coach zunächst klären, ob der Coachee bereits einen Bezug zu inneren Stimmen hat.

Falls ja, kann auf bestehenden Erfahrungen aufgebaut werden.

Falls nein, können bekannte Beispiele wie „innerer Kritiker“ oder „Schweinehund“ als Einstieg dienen: „Manche Menschen kennen einen inneren Kritiker, der sie vom Sport abhält. Kommt Ihnen so etwas bekannt vor?“

Durch gezieltes Nachfragen („Wer noch?“) werden weitere Stimmen sichtbar. Die Liste kann z. B. „innerer Kritiker, Angsthase, Mutter, Faulenzer“ enthalten. Je mehr Zeit gegeben wird, desto mehr Stimmen melden sich zu Wort.

#### Benennung und Visualisierung

Hier geht es darum, jede Stimme zu benennen und zu verbalisieren. Methoden können sein: Skizze eines Körpers, auf dem die Stimmen positioniert werden, Post-Its, Karteikarten oder Bodenanker. Wichtige Fragen sind zum Beispiel: Wie heißt die Stimme? Wie verhält sie sich? Vor wem oder was schreckt sie zurück? Wer im Team kann ihr dienlich sein?

Beispiel: Der „Angsthase“ sagt „Nein, wir können jetzt nicht auf die Mauer klettern“, während der „Draufgänger“ neugierig ist, was hinter der Mauer wartet. Die Visualisierung zeigt die inneren Dynamiken und Rollenambivalenzen deutlich.

#### Wertschätzung und Perspektivwechsel

Jede Stimme hat eine positive Absicht und verdient Wertschätzung. Wenn der Coachee lernt, auch hinderliche Stimmen zu respektieren und zuzulassen, kann ein Perspektivwechsel stattfinden. Dies fördert einen gütigen Umgang mit sich selbst und erzeugt Verständnis für das innere Vorgehen.

#### Integration und Koordination des Teams

Konflikte zwischen Stimmen werden sichtbar, um die innere Balance zu fördern. Ziel ist, das gesamte Team so zu koordinieren, dass eine handlungsfähige, stimmige Haltung eingenommen werden kann. So entsteht Balance, Kooperation und innere Klarheit.

Transfer in den Alltag

Die gewonnenen Einsichten werden in den Alltag übertragen. Der Coachee wird zum „Dirigenten seines Orchesters“: Jede Stimme wird gehört, erhält ihren Platz und kann konstruktiv wirken. Dies stärkt die Selbstwirksamkeit und die Fähigkeit, authentisch und klar zu handeln.

### 3. Der berufliche Wiedereinstieg nach einer Krebserkrankung – Anwendung des Inneren Teams

#### **Verbindung von Theorie und persönlicher Erfahrung**

Das Modell des „Inneren Teams“ nach Friedemann Schulz von Thun eignet sich auch für Menschen, die nach einer Krebserkrankung in den Arbeitsalltag zurückkehren. Es bietet speziell hier folgende Vorteile:

#### Innere Stabilisierung:

Betroffene erkennen verschiedene innere Stimmen (z. B. Leistungsanspruch, Fürsorge, Ängste) und können deren Anliegen wahrnehmen, ohne sich von einzelnen Stimmen überrollen zu lassen.

#### Förderung der Selbstfürsorge:

Die bewusste Wahrnehmung eigener Bedürfnisse ermöglicht es, Belastungen frühzeitig zu erkennen und zu regulieren.

#### Unterstützung der Kommunikation nach außen:

Wer seine inneren Stimmen kennt, kann Grenzen, Wünsche und Prioritäten klarer ausdrücken und Missverständnisse im Arbeitsumfeld reduzieren.

Auf Basis meiner eigenen Erfahrung während der Krebserkrankung 2023 wird die Bedeutung des Modells für den persönlichen Wiedereinstieg verdeutlicht. Die psychologischen Belastungen aus Kapitel 2 finden so anhand einer konkreten Situation praktische Anwendung. Die folgende Darstellung basiert auf Selbstreflexion und dient als exemplarisches Fallbeispiel zur Illustration der praktischen Anwendung des Modells und ersetzt keine therapeutische Intervention.

#### **Veränderung von Selbstbild und Leistungsfähigkeit**

Nach der Erkrankung verändern sich Wahrnehmung und Leistungsfähigkeit auf mehreren Ebenen:

#### Körperlich:

reduzierte Belastbarkeit, Schlafstörungen, Erschöpfung

Psychisch:

Verschiebung von Werten, innere Konflikte zwischen Mut und Schwäche

Kognitiv:

Wortfindungsstörungen, reduzierte Konzentration und Aufnahmekapazität

Das Selbstbild vor der Erkrankung zeigte eine mutige, leistungsstarke Frau. Nach der Erkrankung treten Ängste, Unsicherheiten und kognitive Einschränkungen hinzu, die zu einem inneren Konflikt zwischen Leistungsanspruch und tatsächlicher Belastbarkeit führen.

Folgende Stimmen waren zum Beispiel zu hören:

Die Fürsorge-Chefin „sei achtsam, zu jeder Zeit, nimm Dir die Zeit für Dich“

Die Liebevolle „es ist ok, wir gehen da gemeinsam durch“

Die beste Freundin „keine Sorge, ich pass auf“

Die Powerfrau „ich will wieder absolute Herrin meiner Kräfte sein“

Die Jugendliche „och, eigentlich auch ganz gut weniger zu arbeiten“

Die Mutige „ich traue mich, nein zu sagen“

Die Spirituelle „wir sind geschützt, was auch kommt“

Die Gute Seele „ich weiß, es ist schwierig, aber ich vertraue uns“

Die Erschöpfte „ich kann nicht mehr, ich muss sofort schlafen“

Die Gesundheitspanikerin „Du musst jetzt übertrieben gut aufpassen, sonst bekommst Du wieder Krebs“

Im Arbeitsalltag mit herausfordernden Meetings und Störungen im Großraumbüro führten diese Stimmen zu widersprüchlichen Reizen, die Stress erzeugten.

Im Hinblick auf die Konfliktsituation, die die Ausgangsfrage beschreibt, hätte eine Unterhaltung bzw. ein Verhalten wie folgt ausgesehen:

Die Fürsorge-Chefin ruft „ich halte das nicht mehr aus, zu viele Störungen, um mich ausreichend gut um Dich zu kümmern!“

Die Liebevollle wirkt beruhigend auf sie ein: „es ist ok, wir gehen da gemeinsam durch, ich mach Dir einen Tee und Du atmest erst mal tief durch“

Die beste Freundin nimmt die Autorin in den Arm und flüstert „keine Sorge, ich pass auf und hol Dich zur Not hier raus“

Die Powerfrau meckert rum und kneift die Lippen aufeinander, weil es nicht so läuft, wie sie es von sich kennt.

Die Jugendliche zwinkert und sagt „komm, wir machen einfach blau“

Die Mutige streckt sich durch und sagt das nächste Meeting ab, begründet mit „ich brauch eine Pause, melde mich später“

Die Spirituelle geht aufs Klo und macht eine kleine Meditation.

Die Gute Seele lächelt liebevoll und schenkt ein Gedankenbild von Feierabend, leckerem Essen und einer Wärmflasche.

Die Erschöpfte spricht ganz leise „bitte hol mich hier raus, ich kann nicht mehr“

Die Gesundheitspanikerin warnt mahnend „viel zu viel Stress und Cortisol, wenn Du so weiter machst, bekommst Du wieder Krebs“

Fazit:

Inneres Chaos, ambivalente Aussagen, viele Reize, fehlende Harmonie und neuer Stress.



Abbildung: Skizzierung des Inneren Teams (c) Nele Jansen

## Strategien zur Balance

Das Modell des Inneren Teams ermöglicht, innere Stimmen zu verbinden und Unterstützer innerhalb des Teams zu bilden. Beispielhafte Paarungen:

Reflexion: Welche Strategien helfen in diesem Beispiel, die Balance herzustellen?

Die Teammitglieder können sich gegenseitig unterstützen. Dafür kann man sie einander vorstellen und verdeutlichen, wie es zu den Gefühlen der einzelnen kommt. Über Bodenanker schreibt man auf jede Karte eine Person und stellt diese dann in Verbindung, so können Verbündete entstehen, Unterstützer und Beschützer.

Eine Hilfe ist zum Beispiel zu schauen, wem man wem zur Seite stellt, also neu in Konstellation bringt. Durch diese Neuordnung werden innere Konflikte reduziert,

Kräfte erhalten und die Handlungsfähigkeit gestärkt. So kann die innere Zerrissenheit in eine „Teampower“ transformiert werden, die sowohl Leistungsanspruch als auch Selbstfürsorge harmonisiert.

Die Fürsorge-Chefin + Die Spirituelle  
Die Liebevollle + Die Gesundheitspanikerin  
Die beste Freundin + Die Jugendliche  
Die Powerfrau + Die Gute Seele  
Die Mutige + Die Erschöpfte

Die Aussagen würden sich entsprechend verändern zu neuen „Powerclaims“ (Name erfunden, da es die Aussagekraft unterstützt) dieser neu gefundenen Teams:

Die Fürsorge-Chefin „sei achtsam, wenn nicht, trägst Du die Konsequenz“  
Die Spirituelle „wir sind geschützt, was auch kommt“  
> Neuer Claim: Wir sind aktiv achtsam und im Vertrauen, dass alles gut werden wird

Die Liebevollle „es ist ok, wir gehen da gemeinsam durch“  
Die Gesundheitspanikerin „viel zu viel Stress und Cortisol, wenn Du so weiter machst, bekommst Du wieder Krebs“  
> Neuer Claim: Wir sind das Power-Duo und passen auf, liebevoll und wachsam zugleich

Die beste Freundin „keine Sorge, ich pass auf“  
Jugendliche „och, eigentlich auch ganz gut weniger zu arbeiten“  
> Neuer Claim: Egal was kommt, wir kennen die Fluchtwege und sind der freie Rettungsanker

Die Powerfrau „ich will wieder absolute Herrin meiner Kräfte sein“  
Die Gute Seele „ich weiß, es ist schwierig, aber ich vertraue uns“  
> Neuer Claim: Wir sind gut so, wie wir sind, mit Kraft, Zielstrebigkeit und Achtsamkeit

Die Mutige „ich traue mich, nein zu sagen“  
Die Erschöpfte „ich kann nicht mehr, ich muss sofort schlafen“  
> Neuer Claim: Ich pass auf die Erschöpften auf, die kaum noch Kraft haben, sich zu wehren

Durch diese Teamallianzen verändert sich die innere Dynamik grundlegend. Polarisierende Stimmen werden nicht mehr gegeneinander ausgespielt, sondern in ihrer jeweiligen Schutzfunktion gewürdigt und integriert. Es entsteht eine kooperative innere Führung, die Handlungsfähigkeit ermöglicht, ohne einzelne Anteile zu unterdrücken.

**Ergebnis:** Die einzelnen Teammitglieder werden gehört, gewürdigt und in ihrer Funktion gestärkt. Innere Balance ist möglich. Das Beispiel zeigt: Die einkehrende Ruhe stärkt den Menschen und hilft ihm in kritischen Situationen, mithilfe des Konzepts besser klarzukommen. Steht zum Beispiel wieder ein sehr komplexer Tag an, kann ich mir die Teammitglieder vorstellen und weiß, wie ich das Team aufstellen kann, um mich selbst aktiv zu unterstützen. So entsteht aus innerer Zerrissenheit eine konstruktive Teampower. Kräfte werden gebündelt, statt sich in innerer Polarität gegenseitig zu blockieren.

#### **Was bedeutet das für den Arbeitsalltag?**

Die zuvor dargestellte Bedeutung der Erwerbsarbeit erhält durch die innere Balance eine neue Stabilität im Arbeitsalltag. Was das genau bedeutet zeigt die nachfolgende beispielhafte innere Unterstützung je vorgenannter Veränderungen, die im Alltag spürbar ist:

##### Körperlich:

die Liebevolle kommt und sagt "es ist ok, ich liebe Dich trotzdem"

##### Psychisch:

die Powerfrau kommt und sagt "wir schaffen das, ich weiß, wir haben die Power"

##### Kognitiv:

die Jugendliche kommt und sagt "mir doch egal, wir sind heute so schlau wie es eben geht, es ist ok wie wir sind, alles andere ist egal"

Auch im Umgang mit (über-)fordernden Kolleg:innen kann das Innere Team zu Rate gezogen werden. Beispiel: Die neue Bereichsleitung erwartet innerhalb kürzester Zeit einen Bericht. Folgende Innere Stimmen werden laut und mit ausgleichender Stimme besänftigt:

Die Fürsorge-Chefin ruft „Wie soll ich bei so einem Druck fürsorglich sein?“

Die Liebevollle wirkt beruhigend auf sie ein: „es ist ok, unser Mensch ist so stark, ein wenig Druck kann Deine sonstige Fürsorge nicht irritieren“

Die beste Freundin „auch das noch, ich wollte mit Dir doch eigentlich ins Kino“

Die Jugendliche zwinkert „ok wir ziehen das durch, aber morgen gibts extra Popcorn“

Die Powerfrau denkt sich „endlich, mein Wissen ist gefragt“

Die Gute Seele freut sich, dass auch die Powerfrau mal ihren Auftritt hat

### **Transfer in den Arbeitsalltag**

Im beruflichen Kontext zeigt sich die Wirkung konkret: Körperliche Grenzen werden früher wahrgenommen. Psychische Belastungen werden reguliert. Kognitive Einschränkungen werden akzeptiert, ohne das Selbstwertgefühl zu destabilisieren. Auch im Umgang mit äußeren Anforderungen ermöglicht das Modell eine differenzierte innere Reaktion statt impulsiver Stressverstärkung.

Damit zeigt sich, dass das Innere Team nicht nur ein Kommunikationsmodell, sondern ein Instrument zur Selbststeuerung und Förderung innerer Kohärenz darstellt. Es unterstützt Betroffene dabei, nach einer Krebserkrankung eine neue, integrierte Identität zu entwickeln, in der Leistungsanspruch und Selbstfürsorge kein Gegensatz mehr sind.

## 4. Ausblick & Fazit

Für Menschen in der beschriebenen Situation bietet es sich an, das Modell des Inneren Teams systematisch in Coaching- oder Re-Integrationsprozesse nach längeren Krankheitsphasen zu integrieren. Durch die bewusste Wahrnehmung und Harmonisierung innerer Stimmen kann ein achtsamer und gütiger Umgang mit sich selbst entstehen. So wird äußerer Stress nicht zusätzlich innerlich verstärkt. Stattdessen können Betroffene aus innerer Klarheit schöpfen, ihre Bedürfnisse deutlicher kommunizieren und dem beruflichen Alltag mit mehr Stabilität und Ruhe begegnen.

Das Verständnis der eigenen inneren Dynamik, die bewusste Versorgung innerer Bedürfnisse sowie der Transfer in den Alltag stärken die Selbstwirksamkeit. Eine flexible „Teamaufstellung“ ermöglicht es, Leistungsanspruch und Selbstfürsorge in Balance zu bringen und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Krebserkrankung gesundheitsförderlich zu gestalten.

Mit dem Modell des Inneren Teams verfügt Coaching über ein wirksames Instrument, um diesen Prozess der inneren Stabilisierung und fürsorglichen Neuausrichtung im Arbeitsalltag nachhaltig zu unterstützen.

## 5. Literaturverzeichnis

Deutsche Fatigue Gesellschaft e.V. (o. J.). Krebsbedingte Fatigue - Informationen für Betroffene. Abrufbar unter <https://www.fatigue-deutschland.de> (Zugriff: 16.02.2026)

Frauenselbsthilfe Krebs e.V. (o. J.). Finanzielle und psychosoziale Belastungen von Krebspatient:innen. Abrufbar unter <https://www.frauenselbsthilfe.de> (Zugriff: 16.02.2026)

Goethe, J. W. von. (1808). Faust I. Frankfurt am Main: Insel Verlag.

NeuroNation. (o. J.). Weltkrebstag - Kognitive Auswirkungen nach Krebs. Abrufbar unter: <https://neuronation-med.de/welt-krebs-tag>

Landesbildungsserver Baden-Württemberg. (o. J.). Goethe: Faust - Gelehrtentragoedie. Abrufbar unter <https://www.schule-bw.de/faecher-und-schularten/sprachen-und-literatur/deutsch/unterrichtseinheiten/drama/faust/gelehrtentragoedie/gelehrtentragoedie.pdf>

Jahoda, M. (1982). Arbeitslosigkeit und psychische Gesundheit: Untersuchung der latenten Funktionen von Erwerbsarbeit. Göttingen: Hogrefe Verlag.

Richter, P., & Hacker, W. (2017). Psychosoziale Folgen von Krebserkrankungen und beruflicher Wiedereinstieg. Berlin: Springer Verlag.

Schulz von Thun, F. (o. J.). Das Innere Team - Kommunikationspsychologie für Coaching und Beratung. Abrufbar unter <https://www.schulz-von-thun.de> (Zugriff: 16.02.2026) und Schulz von Thun, F. (2016). Miteinander reden 3: Das Innere Team und situationsgerechte Kommunikation. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Verlag.

Steiner, R. (GA 23, GA 56). Anthroposophische Perspektiven auf Arbeit und Sinngebung. Dornach: Rudolf Steiner Verlag.

ZEIT Online. (2012, Dezember). Bismarck über die zwei Seelen in der Brust. Nr. 50/2012. Abrufbar unter <https://www.zeit.de/2012/50/Bismarck-Seelen> (Zugriff: 16.02.2026)