

Innere Dynamiken externalisieren:

Das hypnosystemische Zwei-Seiten-Modell und das Innere Team als komplementäre Ansätze der systemischen Prozessbegleitung.

ABSCHLUSSARBEIT IM RAHMEN DER SYSTEMISCHEN  
COACHINGAUSBILDUNG BEI INKONSTELLATION

JENNIFER BOGNER

## Executive Summary

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit dem systematischen Vergleich zweier zentraler Externalisierungsmodelle in der modernen Coaching-Praxis: dem hypnosystemischen Zwei-Seiten-Modell nach Gunther Schmidt und dem Modell des Inneren Teams nach Friedemann Schulz von Thun. Ziel der Untersuchung ist es, die theoretischen Differenzen und methodischen Synergien dieser Ansätze herauszuarbeiten und Kriterien für eine indikationsgeleitete Anwendung im professionellen Coaching zu definieren.

Im Zentrum der Analyse steht die Erkenntnis, dass Ambivalenz im Coaching-Kontext auf unterschiedlichen Systemebenen auftreten kann. Während das Modell des Inneren Teams die „horizontale“ Klärung multipler Rollenidentitäten und Persönlichkeitsanteile moderiert, adressiert der hypnosystemische Ansatz die „vertikale“ Integration von bewussten Vorsätzen (Seite 1) und unwillkürlichem Erleben (Seite 2). Ein wesentlicher theoretischer Beitrag dieser Arbeit ist die Abgrenzung zur kognitiv-orientierten „Ambivalenz-Waage“ (Miller & Rollnick), wobei das hypnosystemische Modell als Meta-Theorie fungiert, die unwillkürliche körperliche Reaktionen nicht als Widerstand, sondern als wertvolle „Lösung mit Nebenwirkungen“ würdigt.

Anhand eines praxisnahen Fallbeispiels aus der Führungskräfteentwicklung wird demonstriert, dass eine erfolgreiche Prozessbegleitung von der methodischen Flexibilität des Coaches abhängt. Es wird aufgezeigt, dass bei tiefsitzenden körperlichen Blockaden zunächst eine hypnosystemische Würdigung des unwillkürlichen Systems notwendig ist, bevor eine strukturelle Neuordnung der Rollenanteile durch das Innere Team erfolgen kann.

Die Arbeit schließt mit dem Plädoyer für eine integrative Coaching-Kompetenz. Für die professionelle Beratungspraxis bedeutet dies, die Indikationsstellung nicht auf Basis einer bevorzugten Schule, sondern phänomenologisch am Erleben des Klienten auszurichten. Nur durch die wechselseitige Ergänzung von neurobiologischer Prozesssteuerung und kommunikationspsychologischer Strukturierung kann eine nachhaltige Selbstführung in komplexen Entscheidungssituationen gewährleistet werden.

# Inhaltsverzeichnis

|   |    |
|---|----|
| 1. Einleitung.....  | 4  |
| 1.1 Problemstellung und Relevanz .....  | 4  |
| 1.2 Zielsetzung und Gang der Untersuchung .....   | 4  |
| 2. Theoretische Fundierung und psychologische Konzepte.....   | 5  |
| 2.1 Das Zwei-Seiten-Modell: Zwischen kognitiver Ambivalenz und hypnosystemischer<br>Zwickmühle..... | 5  |
| 2.2 Das Modell des Inneren Teams: Systemische Pluralität und Selbstführung .....                    | 6  |
| 2.3 Psychologische Kernkompetenzen und Wirkfaktoren .....   | 6  |
| 3. Gegenüberstellung und Analyse der Modelle.....   | 6  |
| 3.1 Synoptischer Vergleich: Hypnosystemik vs. Inneres Team.....                                     | 6  |
| 3.2 Methodische Vorgehensweise und Prozessanalyse.....  | 7  |
| 3.3 Wissenschaftliche Nutzwertanalyse (Pros & Cons) .....   | 8  |
| 3.4 Gemeinsamkeiten und theoretische Differenzen .....  | 8  |
| 4. Indikationsgeleitete Anwendung in der Praxis.....  | 9  |
| 4.1 Fallstudie: Die berufliche Neuorientierung von Sarah M. ....                                    | 9  |
| 4.1.1 Die hypnosystemische Intervention (Phänomenologische Ebene).....                              | 9  |
| 4.1.2 Die Intervention mit dem Inneren Team (Strukturelle Ebene) .....                              | 10 |
| 4.2 Typische Indikatoren für die Methodenwahl.....  | 10 |
| 4.2.1 Indikatoren für das hypnosystemische Zwei-Seiten-Modell.....                                  | 10 |
| 4.2.2 Indikatoren für das Modell des Inneren Teams.....   | 10 |
| 4.3 Risiken der Fehlindikation und methodische Grenzen .....  | 11 |
| 4.4 Fazit für die Anwendung.....  | 11 |
| 5. Fazit und Ausblick.....  | 11 |
| 5.1 Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse .....  | 11 |
| 5.2 Kritische Würdigung .....   | 12 |
| 5.3 Ausblick: Die Bedeutung methodischer Flexibilität .....   | 12 |

# 1. Einleitung

## 1.1 Problemstellung und Relevanz

„Zwei Seelen wohnen, ach! in meiner Brust“ – was Goethe einst formulierte, beschreibt ein universelles Phänomen, dass in der modernen Beratung und im Coaching allgegenwärtig ist: die innerpsychische Zerrissenheit. Klienten und Coachees suchen professionelle Hilfe häufig dann auf, wenn sie sich in Entscheidungssituationen blockiert fühlen oder ihre eigenen Reaktionen als widersprüchlich erleben. Im Coaching-Kontext betrifft dies oft die Balance zwischen beruflichen Rollenanforderungen und persönlichen Werten (vgl. Schulz von Thun, 2014).

In der Coachingpraxis haben sich verschiedene Modelle etabliert, um diese inneren Dynamiken zu externalisieren und bearbeitbar zu machen. Zwei der prominentesten Ansätze sind das hypnosystemische Zwei-Seiten-Modell und das Modell des Inneren Teams. Während ersteres das Verhältnis zwischen bewusster Absicht und unwillkürlichem Erleben fokussiert, bietet das andere eine systemische Tiefenschärfe für komplexe Rollenkonflikte.

Für Coaches stellt sich in der Interventionsplanung daher die zentrale Frage: Welche Methode ist bei welchem Klientenprofil und welcher Problemstellung am wirksamsten?

## 1.2 Zielsetzung und Gang der Untersuchung

Ziel dieser Arbeit ist der systemische Vergleich des hypnosystemischen Zwei-Seiten-Modells mit dem Modell des Inneren Teams.

Dabei soll herausgearbeitet werden, worin die spezifischen Stärken und Limitationen der jeweiligen Methoden liegen. Ein besonderer Fokus liegt auf der Erarbeitung von Indikatoren, die dem Coach als Entscheidungshilfe dienen sollen, um eine passgenaue Methodenauswahl zu treffen. Es wird die These verfolgt, dass eine fehlerhafte Indikationsstellung entweder zu einer Überforderung des Klienten durch zu hohe Komplexität oder zu einer unzureichenden Problemlösung durch eine zu starke Vereinfachung führen kann.

Um diese Zielsetzung zu erreichen, ist die Arbeit in fünf Kapitel unterteilt.

- Nach dieser Einleitung erfolgt in **Kapitel 2** die theoretische Fundierung beider Modelle, wobei die Ursprünge und die psychologischen Kernkonzepte kurz umrissen werden.
- **Kapitel 3** widmet sich der direkten Gegenüberstellung. Hier werden die methodischen Vorgehensweisen analysiert sowie die Vor- und Nachteile im Sinne einer wissenschaftlichen Nutzwertanalyse diskutiert.
- In **Kapitel 4** erfolgt der Transfer in die Praxis: Es werden typische Indikatoren identifiziert und Empfehlungen ausgesprochen, bei welchen Problemkonstellationen welches Modell vorzuziehen ist. Fallbeispiel ist hier ein konkreter Fall aus meinem Coaching.
- Abschließend werden in **Kapitel 5** die zentralen Erkenntnisse zusammengeführt, kritisch gewürdigt und ein Ausblick auf die Bedeutung methodischer Flexibilität in dem modernen Coaching gegeben.

## 2. Theoretische Fundierung und psychologische Konzepte

Um die methodischen Unterschiede zwischen dem hypnosystemischen Zwei-Seiten-Modell und dem Modell des Inneren Teams zu verstehen, ist zunächst eine wissenschaftliche Verortung der zugrundeliegenden Konzepte notwendig. Beide Modelle basieren auf der Annahme einer „inneren Pluralität“, betrachten diese jedoch durch unterschiedliche theoretische Brillen. Der Vollständigkeit halber wird auch kurz das „normale“ Zwei-Seiten-Modell von Miller und Rollnick beschrieben.

### 2.1 Das Zwei-Seiten-Modell: Zwischen kognitiver Ambivalenz und hypnosystemischer Zwickmühle

In der Beratungsliteratur findet das Zwei-Seiten-Modell auf unterschiedlichen theoretischen Ebenen Verwendung. Um die methodische Verortung dieser Arbeit zu präzisieren, ist eine Differenzierung zwischen kognitiven Modellen der Motivationspsychologie und systemischen Ansätzen der Hypnosystemik notwendig.

In dieser Arbeit liegt der Fokus aber auf dem hypnosystemischen Modell.

Bereits 2011 legte Gunther Schmidt mit seinem hypnosystemischen Ansatz eine Theorie vor, die Ambivalenz als Konflikt zwischen zwei ungleichartigen Systemlogiken begreift. Schmidt postuliert, dass menschliches Erleben in zwei parallel geschalteten Systemen stattfindet:

- Seite 1 (Bewusst-willkürliches System): Diese Seite repräsentiert die bewussten Absichten, Ziele und Werte des Klienten (z. B. der Wunsch nach beruflicher Selbstständigkeit). Es ist das System der Logik und der Sprache.
- Seite 2 (Unwillkürlich-autonomes System): Diese Seite umfasst Emotionen, körperliche Reaktionen und automatisierte Muster. Im Coaching zeigt sie sich oft als Blockade, Angst oder psychosomatisches Symptom (z. B. das „flaue Gefühl“ im Magen).

Die psychologische Kernkompetenz dieses Modells liegt im Perspektivwechsel: Seite 2 wird nicht als Widerstand oder Defizit betrachtet, sondern als Ausdruck einer „Lösung mit Nebenwirkungen“. Das unwillkürliche System schützt durch die Blockade oft einen wertvollen, aber im bewussten Plan vergessenen Wert (wie Sicherheit oder Loyalität). Das Ziel ist hier nicht die Überwindung von Seite 2, sondern ein „Kooperationsvertrag“ zwischen beiden Systemen.

Unabhängig davon wurde im Bereich des *Motivational Interviewing* (MI) durch Miller und Rollnick (2015) ein Modell popularisiert, das sich primär auf die kognitive Abwägung von Pro- und Contra-Argumenten auf einer expliziten, sprachlichen Ebene konzentriert. Obwohl dieses Modell zeitlich später in den Fokus der akademischen Diskussion rückte, stellt es methodisch eine kognitiv-lineare Komplementärperspektive zum hypnosystemischen Modell dar. Während Schmidt (2011) die Komplexität durch die Einbeziehung unwillkürlicher, oft somatischer Prozesse als autonomes System erweitert, fokussiert der MI-Ansatz die explizite Aushandlung von Änderungsbereitschaft.

## 2.2 Das Modell des Inneren Teams: Systemische Pluralität und Selbstführung

Das von Friedemann Schulz von Thun (2014) entwickelte Modell des Inneren Teams überträgt die Logik der Gruppen- und Organisationspsychologie auf die intrapsychische Ebene. Das psychologische Fundament bildet hier das Konzept der Multiplizität des Selbst.

Anstatt nur zwei Seiten zu betrachten, geht Schulz von Thun von einer Vielzahl „innerer Teammitglieder“ aus, die jeweils spezifische Bedürfnisse und Rollen verkörpern. Die psychologische Kernaufgabe des Klienten wird als „Innere Führung“ definiert. In der Rolle des Zirkusdirektors oder Teamleiters muss das bewusste Ich (das „Oberhaupt“) die verschiedenen Stimmen moderieren. Ein zentrales Konzept ist hier die Stimmigkeit (Authentizität): Handeln ist dann stimmig, wenn es sowohl der äußeren Situation als auch der inneren Verfassung (dem Konsens des Teams) entspricht.

## 2.3 Psychologische Kernkompetenzen und Wirkfaktoren

Beide Modelle nutzen als zentralen Wirkfaktor die Externalisierung. Durch das Benennen und Visualisieren innerer Zustände tritt der Klient aus der Identifikation mit dem Problem heraus (Disidentifikation) und wechselt in eine Meta-Perspektive. Dies stärkt die Selbstwirksamkeit und reduziert das Gefühl der Ausgeliefertheit.

- Im hypnosystemischen Ansatz ist die wichtigste Kompetenz die Utilisation: Alles, was auftaucht (auch Angst), wird als Ressource genutzt. Der Coach fördert die Kompetenz des Klienten, die Signale seines Körpers als Feedbackschleifen für seine Planung zu verstehen.
- Im Modell des Inneren Teams liegt die Kompetenz in der Differenzierung und Integration. Der Klient lernt, die Ambivalenz nicht als Schwäche, sondern als Ausdruck seiner Komplexität und inneren Reichhaltigkeit zu begreifen.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Während das hypnosystemische Modell die vertikale Integration von Verstand und Gefühl (Körper) fokussiert, zielt das Innere Team auf die horizontale Ordnung der Persönlichkeitsanteile ab. Für den systemischen Coach bedeutet dies, dass er entscheiden muss, ob er die Zusammenarbeit zweier Systeme (Schmidt) oder die Harmonisierung eines ganzen Parlaments (Schulz von Thun) moderiert.

## 3. Gegenüberstellung und Analyse der Modelle

In der systemischen Coaching-Praxis dienen beide Modelle der Externalisierung intrapsychischer Spannungszustände. Während der hypnosystemische Ansatz die biologische und emotionale Rückkoppelung zwischen Verstand und Körper fokussiert, ordnet das Innere Team eher die soziale Architektur der Persönlichkeit. Im Folgenden werden beide Methoden einer wissenschaftlichen Nutzwertanalyse unterzogen.

### 3.1 Synoptischer Vergleich: Hypnosystemik vs. Inneres Team

Um die methodische Entscheidungsgrundlage im Coaching zu präzisieren, bedarf es eines direkten Vergleichs der beiden Methoden entlang ihrer theoretischen und praktischen Kernparameter. Obwohl beide auf der Prämisse der inneren Pluralität fußen, zeigen sich bei genauerer Betrachtung signifikante Unterschiede in der Herleitung und Anwendung.

- Der primäre Fokus und die theoretische Verortung

Das hypnosystemische Zwei-Seiten-Modell nach Schmidt legt seinen Fokus auf die vertikale Integration. Es adressiert primär das Spannungsfeld zwischen der bewussten, willkürlichen Absicht (Verstand) und dem unwillkürlichen Erleben (Körperresonanz und Emotion). Theoretisch speist sich dieser Ansatz aus der Synergie von Milton Ericksons Hypnotherapie, der modernen Systemtheorie und neurobiologischen Erkenntnissen über das limbische System.

Im Gegensatz dazu zielt das Modell des Inneren Teams von Schulz von Thun auf eine horizontale Klärung ab. Hier steht die Ordnung und Hierarchie einer Vielzahl von Persönlichkeitsanteilen im Vordergrund, die als soziales System innerhalb der Person begriffen werden. Die Wurzeln dieses Modells liegen klassisch in der Kommunikationspsychologie, dem Humanismus sowie der modernen Organisationslehre.

- Methodik und das Rollenverständnis des „Ichs“

Methodisch arbeitet die Hypnosystemik stark mit Körpermarkern und der Unterscheidung zwischen Problem- und Lösungstrance. Das zentrale Interventionswerkzeug ist die „Zwickmühlen-Gala“, bei der die unwillkürliche Blockade als wertvoller Hinweisgeber genutzt wird. Das bewusste „Ich“ nimmt hierbei die Rolle eines Gastgebers und Kooperationspartners ein, der das Unwillkürliche nicht kontrollieren, sondern zur Synergie einladen möchte.

Das Innere Team nutzt hingegen die Moderation einer inneren Teamsitzung als Hauptmethode. Es geht darum, Sprecherrollen zu identifizieren und einen Konsens unter den Anteilen zu finden. Das „Ich“ agiert hierbei dezidiert als Führungskraft und Moderator, mit dem Ziel, die Handlungsfähigkeit durch eine klare innere Strukturierung wiederherzustellen.

- Metaphorik, Nutzen und spezifische Risiken

In der Metaphorik lässt sich das hypnosystemische Modell treffend mit dem Bild von Reiter (Verstand) und Pferd (Unwillkürliches) beschreiben: Nur wenn beide kooperieren, wird das Ziel erreicht. Der größte Nutzen liegt in der Auflösung tiefer Blockaden und der Transformation von Symptomen in Ressourcen. Das Risiko besteht jedoch in einer möglichen Überforderung des Coachees durch den intensiven Fokus auf unwillkürliche Prozesse.

Das Modell des Inneren Teams nutzt die Metapher des Parlaments oder eines Arbeitsteams. Sein Nutzen entfaltet sich besonders bei der Klärung komplexer Rollenkonflikte und der Steigerung der sozialen Authentizität. Das Risiko liegt hierbei in einer potenziell zu starker kognitiver Ausrichtung („Kopfgeburt“), bei der die emotionale Verankerung der Lösung auf der Strecke bleiben kann.

## 3.2 Methodische Vorgehensweise und Prozessanalyse

Die methodische Analyse offenbart zwei fundamental unterschiedliche Wege der Erkenntnisgewinnung.

Das hypnosystemische Vorgehen ist radikal erlebnisorientiert. Der Coach achtet hier weniger auf den Inhalt des Gesagten, sondern auf die ideomotorischen Signale des Coachees. Wenn Seite 1 (die bewusste Absicht) besprochen wird, die Seite 2 (das Unwillkürliche) aber mit einer Atembeschleunigung oder Muskelanspannung antwortet, wird genau dieser Moment utillisiert. Die methodische Einzigartigkeit liegt in der „Zwickmühlen-Gala“. Hierbei werden beide Seiten – das Ziel und die Blockade – als gleichwertige Ehrengäste behandelt. Die wissenschaftliche Prämisse ist, dass das unwillkürliche System (Seite 2) schneller und weiser reagiert als der Verstand. Die Intervention zielt darauf ab, die „Lösung im Problem“ zu isolieren, indem man die Seite 2 fragt: *„Welches wichtige Bedürfnis schützt du durch diese Blockade?“*

Das Vorgehen beim Inneren Team ist hingegen strukturierend-analytisch. Hier wird die Vielstimmigkeit des Coachees wie eine Personalversammlung moderiert. Der Coach unterstützt dabei, Ordnung in das „innere Durcheinander“ zu bringen. Die Schritte sind sequenziell: 1. Identifikation der Stimmen, 2. Benennung (z.B. „Der Perfektionist“), 3. Räumliche Positionierung und 4. Verhandlung eines Konsenses. Dieser Prozess stärkt die Metakognition – die Fähigkeit, über die eigenen Gedanken nachzudenken, ohne von ihnen überschwemmt zu werden. Es ist eine Form der inneren Organisationsentwicklung, die besonders bei komplexen Entscheidungen im beruflichen Kontext Sicherheit bietet.

### 3.3 Wissenschaftliche Nutzwertanalyse (Pros & Cons)

Im Sinne einer Nutzwertanalyse lässt sich die Effektivität der Modelle für spezifische Coaching-Kontexte bewerten:

- Vorteile Hypnosystemik: Das Modell greift dort, wo Logik versagt. In Situationen, in denen Coachees sagen: „Ich weiß rational, dass ich es tun sollte, aber ich kann nicht“, ist die Hypnosystemik konkurrenzlos. Ihr Nutzwert liegt in der neurobiologischen Fundierung. Sie entlastet den Coachee vom Vorwurf der „Willensschwäche“, indem sie Blockaden als hochwertige Eigenleistungen des Organismus umdeutet.
- Vorteile Inneres Team: Der Nutzwert liegt in der hohen Alltagsnähe und pragmatischen Anwendbarkeit. Die Metapher des „Teams“ ist für Coachees in modernen Arbeitswelten sofort greifbar. Es bietet eine exzellente Landkarte für Rollenkonflikte (z.B. Führungskraft vs. Privatmensch).
- Limitationen: Das Innere Team läuft Gefahr, eine rein sprachliche Übung zu bleiben, bei der der Coachee zwar „weiß“, wer in ihm spricht, sich aber dennoch nicht anders „fühlt“. Das hypnosystemische Modell hingegen stellt hohe Anforderungen an die Feldkompetenz des Coaches, da der Umgang mit unwillkürlichen Prozessen eine feine Kalibrierung erfordert.

### 3.4 Gemeinsamkeiten und theoretische Differenzen

Trotz der unterschiedlichen Stoßrichtungen teilen beide Modelle ein systemisch-konstruktivistisches Fundament. Beide Ansätze nutzen die Externalisierung als primären Wirkfaktor: Durch das Projizieren innerer Zustände auf Bodenanker oder das Flipchart wird die Identifikation mit dem Problem gelöst (Disidentifikation). Zudem sind beide Modelle streng ressourcenorientiert; sie gehen davon aus, dass jedes Verhalten – so hinderlich es scheinen mag – eine positive Absicht verfolgt.

Die theoretische Differenz liegt jedoch im Verständnis der inneren Hierarchie. Schulz von Thun strebt eine „Demokratie unter Führung“ an. Das Ich fungiert als Chef, der die Ordnung wiederherstellt. Schmidt hingegen lehnt die Vorstellung einer hierarchischen Kontrolle ab. Für ihn ist das „Ich“ kein Chef, sondern ein Systemdesigner oder Gastgeber. Da man das unwillkürliche System (das „Pferd“) nicht mit Gewalt steuern kann, ohne Widerstand zu erzeugen, setzt die Hypnosystemik auf Kooperation. Während das Innere Team also nach Konsens sucht, sucht das hypnosystemische Modell nach Synergie zwischen zwei biologisch unterschiedlichen Systemlogiken.

## 4. Indikationsgeleitete Anwendung in der Praxis

Die Entscheidung, ob im Coaching das hypnosystemische Zwei-Seiten-Modell oder das Modell des Inneren Teams angewendet wird, ist keine Frage des persönlichen Geschmacks des Coaches, sondern eine fachliche Indikationsstellung. Im Folgenden wird anhand eines komplexen Fallbeispiels und einer systematischen Herleitung von Indikatoren aufgezeigt, wie diese Wahl den Prozessverlauf maßgeblich beeinflusst.

### 4.1 Fallstudie: Die berufliche Neuorientierung von Sarah M.

Die Ausgangslage: Sarah M. (38), erfahrene Projektleiterin in einer Marketingagentur, befindet sich in einer existenziellen Krise. Aufgrund wirtschaftlicher Instabilität ihres Arbeitgebers drohen betriebsbedingte Kündigungen. Sarah M. trägt sich seit Jahren mit dem Gedanken der Selbstständigkeit als Freelancerin, fühlt sich jedoch „wie gelähmt“. Ihr expliziter Auftrag an den Coach lautet: *„Ich weiß rational, dass jetzt der perfekte Zeitpunkt für den Sprung in die Freiheit wäre, aber sobald ich mich an den Businessplan setze, schnürt sich mir die Kehle zu und ich schalte den Fernseher ein.“*

#### 4.1.1 Die hypnosystemische Intervention (phänomenologische Ebene)

In der ersten Phase des Coachings identifizieren wir Sarah`s Anliegen als klassische Zwickmühle zwischen bewusster Absicht und unwillkürlichem Erleben.

- Seite 1 (Bewusste Absicht): Sarah beschreibt ihren Wunsch nach Autonomie, kreativer Freiheit und Selbstbestimmung. Sie nutzt Begriffe wie „Aufbruch“ und „Wachstum“.
- Seite 2 (Unwillkürliches Erleben): Sobald sie über Seite 1 spricht, beobachtete ich eine Veränderung ihrer Physiologie: Die Atmung wird flacher, die Schultern ziehen sich hoch, die Stimme wird gepresst. Sarah benennt dieses Erleben als „lähmende Angst“.

Der hypnosystemische Prozess: Anstatt die Angst als Hindernis zu bekämpfen, nutzen wir die Methode der „Zwickmühlen-Gala“. Ich lade Sarah ein, die „Kehlkopf-Enge“ (Seite 2) als eine Art „Sicherheitsbeauftragte“ zu würdigen. Im Dialog zeigt sich: Seite 2 ist nicht gegen die Selbstständigkeit, sondern sie sorgt sich um die existenzielle Sicherheit von Sarah`s kleinen Tochter. Die Blockade ist also eine hochwertige Eigenleistung des Systems, um Sarah vor unkalkulierbaren Risiken zu schützen. *Ergebnis:* Sarah erkennt, dass sie nicht „feige“ ist, sondern dass ihr System eine kompetente Sicherheitsprüfung verlangt. Die Seite 2 wird als Beraterin für die Finanzplanung integriert.

#### 4.1.2 Die Intervention mit dem Inneren Team (strukturelle Ebene)

Nachdem die unwillkürliche Blockade gewürdigt und entspannt wurde, zeigte sich eine neue Ebene der Komplexität: Sarah ist sich unsicher, mit welchem Profil sie am Markt auftreten soll. Hier wechseln wir in die horizontale Klärung mit dem Inneren Team.

Die Teamaufstellung in der „Manege“:

1. Die „kreative Visionärin“: Will bunte, wilde Kampagnen starten.
2. Die „seriöse Strategin“: Legt Wert auf Zahlen, Daten, Fakten und langfristige Kundenbindung.
3. Die „Erschöpfte“: erinnert daran, dass Sarah in der Agentur kurz vor dem Burnout stand und nun Ruhepausen braucht.
4. Der „innere Kritiker“: Flüstert: „Es gibt schon so viele Marketing-Freelancer, warum sollte man ausgerechnet dich buchen?“

Der Coaching-Prozess: Sarah visualisiert diese Anteile auf einem Flipchart. Es wird deutlich, dass die „Erschöpfte“ und die „Visionärin“ im Clinch liegen. Ich moderiere als Coach mit Ihren Anteilen eine „Teamsitzung“. Sarah lernt, als Regisseurin (das „Ich“) zu agieren: Sie gibt der „Erschöpfte“ das Versprechen auf feste Wochenenden, woraufhin die „Visionärin“ die Erlaubnis erhält, für drei Tage pro Woche „wild“ zu planen. Der „Kritiker“ bekommt die Rolle des Qualitätsprüfers für die Website-Texte.

### 4.2 Typische Indikatoren für die Methodenwahl

Um als Coach eine fundierte Entscheidung zu treffen, dienen die folgenden phänomenologischen und linguistischen Marker als Navigationshilfe:

#### 4.2.1 Indikatoren für das hypnosystemische Zwei-Seiten-Modell

Dieses Modell ist indiziert, wenn der Konflikt intersystemisch (zwischen Kopf und Körper) verläuft.

- Körpermarker: Der Coachee zeigt deutliche somatische Reaktionen (Enge, Druck, Schmerz, Lähmung), während er über sein Ziel spricht.
- Linguistik: Aussagen wie „Ich stehe mir selbst im Weg“, „Ich bin wie blockiert“, „Etwas in mir wehrt sich massiv“ oder „Ich verstehe mich selbst nicht mehr“.
- Problemtyp: Somatisierte Stresssymptome, akute Ängste, Suchtverhalten oder prokrastinative Muster, bei denen kognitive Einsicht vorhanden, aber wirkungslos ist.

#### 4.2.2 Indikatoren für das Modell des Inneren Teams

Dieses Modell ist indiziert, wenn der Konflikt intrasystemisch (zwischen verschiedenen Identitätsentwürfen) verläuft.

- Vielstimmigkeit: Der Coachee berichtet von einem „Stimmenwirrwarr“ oder einem „Parlament im Kopf“.
- Linguistik: Aussagen wie „Ich bin hin- und hergerissen“, „Ich habe da mehrere Hüte auf“, „Ein Teil von mir will X, aber ein anderer Teil will Y und ein dritter Z“.

- Problemtyp: Rollenkonflikte (z. B. Beförderung vom Kollegen zum Vorgesetzten), Wertekonflikte, komplexe Projektentscheidungen oder Fragen der Identitätsfindung („Wer bin ich in dieser neuen Rolle?“).

### 4.3 Risiken der Fehlindikation und methodische Grenzen

Eine fehlerhafte Indikationsstellung kann den Coaching-Prozess erheblich belasten.

1. Unterforderung durch Reduktion: Wird ein komplexer Rollenkonflikt (z. B. Vereinbarkeit von Führung, Familie und Selbstfürsorge) lediglich auf ein Zwei-Seiten-Modell reduziert, fühlt sich der Coachee oft unverstanden. Die Reduktion auf zwei Pole wird der pluralistischen Realität des modernen Lebens nicht gerecht und führt zu instabilen Lösungen.
2. Übersteuerung durch Komplexität: Wendet der Coach das Modell des Inneren Teams bei einer massiven hypnosystemischen Blockade an, bleibt er auf der kognitiven Ebene hängen. Der Coachee identifiziert zwar 10 Anteile, die „Angtschweiß-Reaktion“ bleibt jedoch unverändert, da die unwillkürliche Ebene (Seite 2) nicht durch bloßes Reden, sondern durch Erleben und Würdigung transformiert werden muss.

### 4.4 Fazit für die Anwendung

Der professionelle systemische Coach sollte in der Lage sein, die Methoden iterativ zu nutzen. Im Fall von Sarah M. war die Sequenz entscheidend: Erst durch die hypnosystemische Würdigung der unwillkürlichen Schutzreaktion (Seite 2) wurde der Raum frei, um im Anschluss die vielfältigen kreativen und strategischen Anteile ihres Inneren Teams konstruktiv zu organisieren. Die Wirksamkeit des Coachings resultiert somit aus der präzisen Indikationsstellung und der anschließenden methodischen Flexibilität.

## 5. Fazit und Ausblick

### 5.1 Zusammenfassung der zentralen Erkenntnisse

Die vorliegende Arbeit hat das hypnosystemische Zwei-Seiten-Modell nach Gunther Schmidt und das Modell des Inneren Teams nach Friedemann Schulz von Thun als zwei komplementäre Säulen der modernen Coaching-Praxis analysiert. Ein wesentliches Ergebnis der Untersuchung ist, dass die Wahl des Modells maßgeblich die Tiefe und die Richtung des Coaching-Prozesses bestimmt.

Wie im Fallbeispiel von Sarah M. verdeutlicht wurde, adressiert das hypnosystemische Zwei-Seiten-Modell die vertikale Integration. Es dient der Überwindung energetischer Zwickmühlen, indem es die biologische Weisheit unwillkürlicher Prozesse (Seite 2) nutzt, anstatt sie als Widerstand zu bekämpfen. Im Gegensatz dazu leistet das Innere Team eine horizontale Klärungsarbeit. Es ordnet die psychosoziale Komplexität eines Individuums und

ermöglicht durch die Moderation multipler Identitätsanteile eine stimmige Handlungsfähigkeit in komplexen Rollenkontexten. Die zentrale Erkenntnis lautet: Während das hypnosystemische Modell die Kooperation mit dem Unbewussten sichert, fördert das Innere Team die strukturelle Selbstführung.

## 5.2 Kritische Würdigung

Kritisch zu betrachten ist die oft beobachtete Tendenz in der Coaching-Literatur, Methoden als isolierte Heilmittel darzustellen. In der Realität zeigt sich jedoch, dass ein rein kognitiv-strukturelles Arbeiten mit dem Inneren Team dort an seine Grenzen stößt, wo neurobiologische Stressmuster (wie Freeze-Reaktionen oder somatische Marker) das Erleben dominieren. Hier droht die Gefahr von „Kopfgeburten“ – Lösungen, die zwar rational schlüssig klingen, aber unwillkürlich nicht „verkörpert“ werden können.

Umgekehrt erfordert das hypnosystemische Arbeiten eine hohe Kalibrierungsfähigkeit des Coaches. Die Fokussierung auf zwei Seiten – Absicht und unwillkürliche Reaktion – kann bei hochkomplexen, multipolaren Rollenkonflikten zu reduktionistisch wirken. Ein Coach, der sich zu starr an die hypnosystemische Logik klammert, übersieht unter Umständen die Notwendigkeit, ein differenziertes inneres „Parlament“ zu moderieren, das über die binäre Struktur von Seite 1 und Seite 2 hinausgeht. Die wissenschaftliche Strenge beider Modelle muss daher stets durch die Phänomenologie des Einzelfalls ergänzt werden.

## 5.3 Ausblick: Die Bedeutung methodischer Flexibilität

In einer modernen VUKA-Welt (Volatilität, Unsicherheit, Komplexität, Ambiguität) steigen die Anforderungen an Coaches und Berater gleichermaßen. Methodische Flexibilität ist heute keine bloße Zusatzqualifikation mehr, sondern eine Kernkompetenz. Ein zukunftsfähiges Coaching-Verständnis sollte sich vom „Entweder-oder“ der Schulen lösen und hin zu einer integrativen Interventionslogik bewegen.

Die methodische Flexibilität bedeutet hierbei:

- Die Fähigkeit zur Metadiagnostik: Zu erkennen, auf welcher Ebene (biologisch-unwillkürlich oder sozial-kognitiv) der Klient gerade blockiert ist.
- Das iterative Vorgehen: Die Bereitschaft, ein Modell zu verlassen, wenn die Resonanz des Klienten ausbleibt (z. B. den Wechsel von der Teamaufstellung zur Zwickmühlen-Gala, wenn körperliche Symptome auftauchen).

Speziell im Kontext der Führungskräfteentwicklung erweist sich diese Ambiguitätstoleranz als unverzichtbar, da moderne Leader zunehmend die Kompetenz benötigen, sowohl ihre unwillkürliche Intuition in Hochdrucksituationen (hypnosystemische Ebene) als auch die vielfältigen Rollenerwartungen einer agilen Arbeitswelt (Ebene des Inneren Teams) synergetisch zu integrieren.

Zukünftige Forschungsansätze könnten untersuchen, wie digitale Coaching-Tools und Visualisierungs-Apps diese Integration unterstützen können, indem sie beispielsweise physiologische Biofeedback-Daten (für das hypnosystemische Arbeiten) mit interaktiven Teamboards (für das Innere Team) verknüpfen. Letztlich bleibt jedoch die professionelle Präsenz des Coaches das entscheidende Instrument. Nur durch die wertschätzende Würdigung aller inneren Anteile und beider Systemseiten (Willkür und Unwillkür) kann ein Raum entstehen, in dem Veränderung nicht nur gedacht, sondern nachhaltig erlebt wird.

## Literaturverzeichnis

Bamberger, G. G. (2015). *Lösungsorientierte Beratung: Praxis für Berater und Klienten* (5. Aufl.). Beltz.

Miller, W. R., & Rollnick, S. (2015). *Motivierende Gesprächsführung: Motivational Interviewing* (3. Aufl.). Lambertus.

Schmidt, G. (2011). *Liebesbriefe an das Symptom: Ein hypnosystemisches Konzept zur Aktivierung der Selbstorganisation in Therapie und Beratung* (5. Aufl.). Carl-Auer.

Schmidt, G. (2016). *Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung* (11. Aufl.). Carl-Auer.

Schulz von Thun, F. (2014). *Miteinander reden 3: Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation* (22. Aufl.). Rowohlt.

Storch, M., & Krause, F. (2022). *Selbstmanagement – ressourcenorientiert: Grundlagen und Training der Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)* (8. Aufl.). Hogrefe.