

**„Wer regiert in mir?“ –  
Das Innere Team im Konflikt-Coaching**

## Inhalt

1. Die Theorie der Pluralität – oder das Innere Team nach F. Schulz von Thun .....	3
1.1 Entstehung innerer Konflikte und innere Führung durch das Oberhaupt.....	4
1.2 Abgrenzung zur pathologischen Ausprägung.....	6
2. Das Innere Team im Coaching: Rolle und Haltung des Coaches .....	6
3. Methodische Umsetzung im Coaching.....	8
4. Fazit .....	11
5. Literaturverzeichnis .....	13

## 1. Die Theorie der Pluralität – oder das Innere Team nach F. Schulz von Thun

„Der Mensch ist mit sich selbst nicht ein Herz und eine Seele“<sup>1</sup> – sagt der Kommunikationspsychologe Friedemann Schulz von Thun. Damit meint er, dass wir Menschen bei vielen Fragestellungen und Themen, die uns bewegen, teils vielfältige und sogar widersprüchliche Wortmeldungen in uns selbst hören. Das kann zum Beispiel eine innere Reaktion auf das Wesen oder Tun eines anderen Menschen sein, auf ein Ereignis oder eine Entscheidung. Der Mensch als multiples Gebilde – das beschreibt das Konzept der „inneren Pluralität“. Wie normale Teams, die im Außen miteinander agieren, kooperieren oder streiten, gibt es auch in uns Menschen Stimmen, die „miteinander, gegeneinander und durcheinander arbeiten“<sup>2</sup>. Dieses Phänomen beschreibt Schulz von Thun als „Inneres Team“.

So schlage sich alles, was uns in unserer Lebensgeschichte widerfährt, in unserer Seele nieder – je nachdem, auf welche Weise wir es verarbeiten. Das bedeutet: Verschiedene Situationen und Erfahrungen, die wir im Leben machen, werden verinnerlicht, wodurch sich verschiedene Anteile herausbilden.<sup>3</sup> Diese entwickeln sich demnach nicht alle gleichzeitig. Sie sind vielmehr unterschiedlich alt, haben ihre eigenen positiven und negativen Erfahrungen gemacht, können sich gegenseitig unterstützen und sich – im Extremfall – sogar auch bekämpfen. Das bedeutet auch: Die inneren Stimmen existieren nicht unabhängig voneinander, sondern stehen miteinander in Beziehung.

Unsere Wahrnehmung dieser Stimmen oder Anteile ist unterschiedlich: Manche sind uns sehr bewusst, andere sind etwas leiser und es fällt uns unter Umständen schwerer sie zu hören. Manche Stimmen mögen wir, andere sind uns möglicherweise peinlich oder fühlen sich unangenehm an. Wie auch in einer Familie können wir Mitglieder, die wir eigentlich ablehnen, jedoch nicht einfach loswerden. Sie gehören zu uns.

---

<sup>1</sup> Schulz von Thun (2011), S. 19

<sup>2</sup> Schulz von Thun (2011), S. 21

<sup>3</sup> Vgl. Schulz von Thun (2011), S. 46

Schulz von Thun macht deutlich, dass im Inneren Team eines jeden Menschen „nicht alle Mitspieler des Ensembles gleichermaßen auftreten, sondern manche vor und manche eher hinter dem Vorhang agieren“.<sup>4</sup> Und dass auch dieses Team eine Führungskraft braucht, die es in seiner Vielseitigkeit und Unterschiedlichkeit zum einheitsstiftenden Ich zusammenhält – immer auch unter Berücksichtigung der Frage, wie „innere Außenseiter“ wieder ins Team integriert werden können. Wie jedes andere Team im Außen, wird auch das Innere Team stark durch die Ressourcen seiner Teammitglieder, ihre Kooperation und ihren Zusammenhalt, um der Welt „mit vereinten Kräften [zu] begegnen“<sup>5</sup>. Diese Kraft wird jedoch gebremst, wenn Anteile sich gegenseitig lähmen.

Für die Teilnehmer des Inneren Teams existieren in der Literatur übrigens verschiedene Bezeichnungen: Der US-amerikanische Psychotherapeut Richard Schwartz spricht von Teilen, George R. Bach und Laura Torbet von Stimmen, der deutsche Psychotherapeut Peter Orban von inneren Personen.

## 1.1 Entstehung innerer Konflikte und innere Führung durch das Oberhaupt

Innere Konflikte im Menschen entstehen auf vielfältige Art und Weise. Schulz von Thun beschreibt drei Wege, die dazu führen, dass sich verschiedene Stimmen in uns zu Wort melden und keine Einigkeit herrscht.

- 1) Der Mensch hat eine hochdifferenzierte kognitive Begabung, mit der er Dinge aus unterschiedlichen Perspektiven bewertet. Am Beispiel eines Stuhls beschreibt Schulz von Thun, dass man diesen unter verschiedenen Gesichtspunkten betrachten kann – z.B. unter dem Aspekt seines Aussehens, seines Materials, seiner Gemütlichkeit, seiner Kosten etc. Jeder dieser Aspekte des Stuhls reizt einen jeweils anderen Anteil in ein- und derselben Person. Und diese Anteile streben alle etwas anderes an.

---

<sup>4</sup> Schulz von Thun (2011), S. 21

<sup>5</sup> Schulz von Thun (2011), S. 155

- 2) Menschen haben einen großen Erwartungs- und Planungshorizont: Es geht ihnen nicht nur um die Befriedigung von Bedürfnissen im Hier und Jetzt, sondern auch um planvolles Handeln und langfristige Sicherung. Zum Beispiel werden die allermeisten Menschen nicht heute ihr gesamtes Geld für Konsumgüter ausgeben, sondern bedenken gleichzeitig die Langzeitfolgen ihres Handelns – ein vorprogrammierter Konflikt zwischen zwei Anteilen.
- 3) Evolutionär sind wir Menschen mit einem großen Überlebenswillen ausgestattet – somit hat der egoistische Anteil, dem jedes Mittel recht ist, um seine Existenz zu sichern, historisch betrachtet einen Stammplatz im Inneren Team. Jedoch ist es gleichzeitig so, dass wir z.B. beim Schutz unserer eigenen Kinder einen Anteil haben, der selbstlos ist – ebenfalls ein Nachfahre eines uralten Brutpflegeinstinkts. Auch hier liegt ein grundlegendes Konfliktpotenzial zwischen dem „Egoisten“, der sein eigenes Wohlbefinden optimieren will, und einem Anteil, der das „Ich“ dem „Wir“ unterordnet.<sup>6</sup>

Um diese verschiedenen Stimmen und Bedürfnisse in Einklang zu bringen, braucht es eine höhere Instanz. Schulz von Thun führt den Begriff des „Oberhauptes“ ein und beschreibt dieses als ein übergeordnetes Ich, das über den verschiedenen Stimmen steht, im Idealfall Einheit stiftet und die Führung übernimmt. Aufgabe des Oberhauptes ist es, im Team mit Geschick die geeigneten Teammitglieder zu gewinnen, um gute Entscheidungen zu treffen – mit Methoden der Kontrolle, Moderation, Integration, des Konfliktmanagements und der Teamentwicklung.<sup>7</sup> Dabei spielt der Begriff der „Ratsversammlung“ eine entscheidende Rolle. Diese wird vom Oberhaupt moderiert und beschreibt den Moment, in dem das übergeordnete Ich die verschiedenen inneren Stimmen bewusst zusammenruft, sie anhört und in einen inneren Dialog bringt.

---

<sup>6</sup> Vgl. Schulz von Thun (2011), S. 182 f.

<sup>7</sup> Vgl. Schulz von Thun (2011), S. 82 f.

## 1.2 Abgrenzung zur pathologischen Ausprägung

Wir tragen also alle vielfältige innere Persönlichkeitsanteile in uns. Dennoch gilt es eine klare Abgrenzung zu ziehen zwischen einer gesunden Psyche und einer dissoziativen Identitätsstörung. In letzterer, von der Weltgesundheitsorganisation anerkannten Erkrankung übernehmen unterschiedliche Persönlichkeitszustände abwechselnd die Kontrolle, die teils stark verschiedene Verhaltens-, Denk- und Wahrnehmungsmuster zeigen. Anders als im Inneren Team eines psychisch Gesunden weiß die übergeordnete Instanz meist von diesen Teilpersönlichkeiten nichts – und kann sich oft nicht an deren Auftritt erinnern. Auf Grundlage aktueller Forschung wird davon ausgegangen, dass die Entwicklung einer dissoziativer Identitätsstörung auf schwersten Missbrauch oder Vernachlässigung oder überwältigende Traumata in der Kindheit zurückzuführen ist. Ein kleines Kind, das dem ausgeliefert ist, kann in Form einer seelischen Notwehrreaktion Teile dissoziieren, um sich so vor dem Zerschneiden der eigenen Psyche zu schützen. Die Therapie zielt darauf ab, die voneinander abgekoppelten Identitäten wieder zu integrieren.<sup>8</sup> Was psychisch gesunde Menschen von Menschen mit diesem Erkrankungsbild unterscheidet, ist laut Schulz von Thun die Ko-Bewusstheit und die „Fähigkeit zur Teambildung unter der Regie eines gut entwickelten Oberhauptes“<sup>9</sup> – verbunden mit dem Hinweis, dass Grenzen manchmal verschwimmen können, wenn – als normale Phänomene – die Ko-Bewusstheit getrübt ist, es in einer ansonsten gesunden Person ein mangelndes Wir-Gefühl gibt oder das übergeordnete Ich eine Führungsschwäche offenbart.<sup>10</sup>

## 2. Das Innere Team im Coaching: Rolle und Haltung des Coaches

Das Innere Team dient im systemischen Coaching als Methode und symbolisches Konzept, mit dem der Coach seinen Coachee dabei unterstützt sich selbst besser

---

<sup>8</sup> Vgl. MSD Manual (2025): [Dissoziative Identitätsstörung - Psychische Gesundheitsstörungen - MSD Manual Ausgabe für Patienten](#)

<sup>9</sup> Schulz von Thun (2011), S. 134

<sup>10</sup> Vgl. Schulz von Thun (2011), S. 132 ff.

kennenzulernen. Die Methode hilft dem Coachee, sich seiner verschiedenen inneren Stimmen bewusst zu werden, sie benennen und mit ihnen in Kontakt treten zu können.

Wie grundsätzlich bei jedem Coachingprozess steht an vorderster Stelle für ein erfolgreiches Coaching mit dem Inneren Team die Qualität der Begegnung zwischen Coach und Coachee. Dies ist die entscheidende Voraussetzung dafür, den Coachee wirklich zu erreichen und zu ermöglichen, dass durch die Interaktion zwischen Coach und Coachee innere Prozesse der Musterunterbrechung und des persönlichen Wachstums geschehen können.<sup>11</sup>

Der Coach begleitet den Coachee dabei, sein Inneres Team sichtbar zu machen und in Dialog zu bringen. Er liefert hierfür die Struktur, nicht die Inhalte. Der Coach führt den Prozess, der Coachee ist der Experte.

Eine weitere grundlegende Voraussetzung für einen Prozess, der gelingen soll, ist die wertschätzende Haltung des Coaches. Der Coach bewertet weder den Coachee noch die Anteile, die sich im Coachingverlauf zeigen. Das Innere Teams eines jeden Menschen hat im Laufe seines Lebens gewisse Handlungs- und Lösungsmuster etabliert, die in Bezug auf einen früheren Zeitraum zwar passend waren, heute jedoch nicht mehr sinnvoll oder zielführend sind. Sie hatten ihre Berechtigung und verdienen Respekt. Das heißt: Auch wenn im Hier und Jetzt ihre Strategien unter Umständen nicht mehr hilfreich sind, gilt es diesen Anteilen Wertschätzung entgegenzubringen, da sie grundsätzlich gute Absichten verfolgen. Jede Stimme ist willkommen und wird im Coachingprozess gehört. Gefühle innerer Anteile werden anerkannt ebenso wie mögliche Verletzungen, denen sie zuvor ausgesetzt waren. In anderen Worten: „Jede innere Person, so destruktiv und störend sie sich auch zunächst zeigen mag, hat eine grundsätzlich positive Intention, ihr Fühlen und Handeln hat immer einen schlüssigen, nachvollziehbaren Hintergrund, auch wenn sich dieser nicht gleich entschlüsselt!“<sup>12</sup> Das ist die notwendige Grundeinstellung des Coaches, verbunden mit der Zielsetzung, dass auch der Coachee die innere Stimme erst einmal annehmen kann, wie sie ist, und sie nicht verurteilt.

---

<sup>11</sup> Vgl. Greimel, Arnulf (2020), S. 77

<sup>12</sup> Greimel, Arnulf (2020), S. 90

Gleichzeitig ist es Aufgabe des Coaches, den Coachee dabei zu unterstützen, die Muster, die heute zu Konflikten oder Problemen führen, zu durchbrechen.<sup>13</sup> Er denkt ressourcenorientiert und hilft dem Coachee, sich seine Handlungsgrenzen bewusstmachen und gleichzeitig bewusst Schritte zu unternehmen, um die eigene Entscheidungsfreiheit und Selbstwirksamkeit zu stärken. Oder in anderen Worten: „Freie Entscheidung geschieht innerhalb bedingender innerer und äußerer Grenzen. Erweiterung dieser Grenzen ist möglich.“<sup>14</sup>

### 3. Methodische Umsetzung im Coaching

Bereits in der Situationsbeschreibung zu Beginn einer Coachingsitzung kann der Coach – etwa durch Äußerungen, Stimmungen oder Veränderungen in der Körperhaltung des Coachees – erste Hinweise darauf erhalten, welche inneren Akteure beim Coachee im Zusammenhang mit seinem Anliegen aktiv sind. Diese Eindrücke sind jedoch zunächst mit Vorsicht zu betrachten: Ohne Rücksprache mit dem Coachee bleiben sie vorläufige, subjektive Hypothesen.

Der Coachee bringt eine konkrete Fragestellung oder Situation mit ins Coaching und beschreibt – angeleitet durch Fragen des Coaches – sein Thema, sein inneres Erleben sowie die für ihn relevanten Personen im Umfeld, die von dem Thema ebenfalls betroffen sind. Anschließend klären Coach und Coachee gemeinsam Ziel und Auftrag der Sitzung. Erst danach erfolgt die Entscheidung über eine geeignete Methode.

Mit Unterstützung des Coaches reflektiert der Coachee anhand einer konkreten Situation, nach welchem Muster der beschriebene Prozess abläuft: Welche Konsequenzen hat sein Verhalten? Welche inneren Akteure wirken daran mit? Eine Zielsetzung kann beispielsweise darin bestehen, sogenannte „Frühwarnsysteme“ zu identifizieren, d.h. innere Signale, die einer belastenden Situation vorausgehen – mit dem

---

<sup>13</sup> Vgl. Greimel, Arnulf (2020), S. 32 f.

<sup>14</sup> Cohn, Ruth C. und Farau, Alfred (2008): [Themenzentrierte Interaktion | socialnet Lexikon](#)

Ziel, das innere Oberhaupt des Coachees in die Lage zu versetzen, rechtzeitig zu agieren, bevor eine Situation eskaliert. Oft reicht dies jedoch allein nicht aus.

Wir wissen, dass sich im Inneren Team eines Menschen sowohl erwachsene als auch kindliche Anteile befinden. Letztere sind verletzlich und haben häufig in frühen Entwicklungsphasen Kränkungen erlebt, gegen die sie sich damals nicht wehren konnten. Werden sie heute durch ähnliche Situationen oder anderweitige Erinnerungen aktiviert, treten diese kindlichen Anteile erneut hervor.<sup>15</sup> Wichtig ist dabei: Tauchen im Prozess kindliche Anteile auf, die ernsthaft traumatisiert sind, stößt das Coaching mit dem Inneren Team an seine Grenzen – an dieser Stelle ist therapeutische Unterstützung notwendig.<sup>16</sup>

Im Coaching mit dem Inneren Team geht es nun darum, jene Akteure zu identifizieren, die an automatischen Reaktionen beteiligt sind, und mit ihnen in Kontakt zu treten. Wie fühlen sich diese Anteile? Was belastet sie? Wofür treten sie ein? Und wie stehen sie zueinander? Durch diese Betrachtungen können eingefahrene Automatismen sichtbar werden, die den Handlungsmustern zugrunde liegen – und das Oberhaupt erhält die Chance, wieder wirksam zu steuern.

Systemisch betrachtet beginnen Coach und Coachee damit, ein Bild der gesamten Situation zu entwickeln – etwa über eine fiktive Theaterbühne, auf der die Anteile visualisiert werden. Entscheidend dabei: Der Coach achtet während des gesamten Prozesses darauf, mit dem Oberhaupt des Coachees in Kontakt zu bleiben und nicht mit einem einzelnen Anteil, der seine eigene Agenda verfolgt. Der Einstieg verlangt – wie Arnulf Greimel betont – eine gewisse Zurückhaltung, um das Vertrauen der Anteile zu gewinnen. Die Teammitglieder tauchen im Prozess nach und nach auf, und der Coach achtet auf ihre Äußerungen und charakteristischen Merkmale. Neue Anteile können hinzukommen, sodass allmählich ein erstes Gesamtbild entsteht.

Der Coach kann seine Beobachtungen schriftlich festhalten und gemeinsam mit dem Coachee reflektieren – etwa durch Spiegeln seiner eigenen Eindrücke aus der Situationsbeschreibung. Greimel beschreibt diesen Schritt so: „Wir identifizieren und

---

<sup>15</sup> Vgl. Greimel, Arnulf (2020), S. 26 f.

<sup>16</sup> Vgl. Greimel, Arnulf (2020), S. 42 f.

notieren auf diese Weise charakteristische Äußerungen und Positionen zum Thema und finden einen Namen, der etwas über die innere Person aussagt, die dahintersteht. Am Ende gilt stets die Formulierung der Coachee.“<sup>17</sup> Auch später auftauchende Stimmen werden berücksichtigt. Für die Visualisierung eignen sich Flipcharts, Papier, farbige Stifte oder Moderationskarten, die flexibel bewegt werden können. Manche Anteile stehen sichtbar auf der Bühne, während andere sich im Hintergrund – etwa „hinter dem Vorhang“ – aufhalten. Wesentliche Elemente des Inneren Teams sind die Namen der Anteile, ihre typischen Aussagen und oft ergänzende Hinweise auf ihre Gefühlslagen. Schon dadurch, dass der Coachee einem Anteil einen Namen gibt, wird im Coachingprozess immer etwas in Bewegung gesetzt. Dieser Name kann sich im Verlauf verändern – sei es durch Präzisierung oder durch eine veränderte Rolle im Team.<sup>18</sup>

Im nächsten Schritt nimmt der Coachee Kontakt zu einem oder mehreren inneren Anteilen auf. Sie zeigen ihre Positionierung zum Thema und das Ausmaß ihres Engagements im Konflikt. Der Coach ermutigt den Coachee, eine offene, neugierige Haltung einzunehmen und mit dem Anteil in einen Dialog zu treten – etwa durch Fragen wie: „Was wünscht sich dieser Anteil? Was befürchtet er?“<sup>19</sup> Es kann hilfreich sein, wenn der Coachee zur Vertiefung der Perspektive auf einem anderen Stuhl Platz nimmt. Anschließend reflektieren Coach und Coachee – in der Rolle des inneren Oberhauptes –, wie dieser Prozessschritt der Kontaktaufnahme verlaufen ist. Hier kann auch Reframing hilfreich sein: Manchmal empfinden Coachees einzelne Anteile als irritierend, bedrohlich oder störend und möchten sie am liebsten loswerden. Dann lohnt es sich, die positive Absicht des Anteils sichtbar zu machen: Welchen Nutzen hat er bzw. hatte er früher? Welche gute Absicht verfolgt er? Welche Aufgabe könnte er künftig übernehmen? Gleichzeitig gilt es zu beachten, dass jede Veränderung eines einzelnen Akteurs Einfluss auf das gesamte Team hat.

Nach der Dialogphase mit einzelnen Persönlichkeitsanteilen betrachten Coach und Coachee die Gesamtsituation erneut: Was hat sich verändert? Wo stehen die Anteile nun? Sind neue hinzugekommen? Coach und Coachee analysieren jetzt die inneren

---

<sup>17</sup> Greimel, Arnulf (2020), S. 84

<sup>18</sup> Vgl. Greimel, Arnulf (2020), S. 86 f.

<sup>19</sup> Vgl. Greimel, Arnulf (2020), S. 88

Beziehungen: Wer arbeitet mit wem zusammen? Welche Anteile geraten in Konflikt? Aus einer anfänglich eher statischen Bestandsaufnahme entsteht so ein dynamisches Bild. Zur Darstellung können wiederum Hilfsmittel genutzt werden, wie Moderationskarten, Stühle oder andere Gegenstände. Das Oberhaupt bewahrt dabei den Überblick, gewinnt Klarheit über die innere Situation und kann erste Ideen entwickeln, wie die Dynamik konstruktiv beeinflusst werden kann.

Zum Abschluss geht es darum, die neuen Erkenntnisse im Bewusstsein aller Anteile zu verankern. Auch hier kann Visualisierung unterstützen. Abschließend blicken Coach und Coachee gemeinsam auf den Prozess zurück: Wie hat sich die Situation verändert? Welche innere Haltung hat der Coachee zu seinem Ursprungsthema entwickelt? Welche Schlüsse zieht er für die Zukunft? Im Idealfall entsteht daraus der Wunsch, die gewonnene innere Geschlossenheit und die gestärkte Führungskraft des Oberhauptes in konkretes, wirksames Handeln zu übertragen.

#### 4. Fazit

Die Methode des Inneren Teams nach Friedemann Schulz von Thun erweist sich im systemischen Coaching als ein ausgesprochen wirkungsvolles Instrument, um innere Konflikte sichtbar zu machen und Veränderungsprozesse anzustoßen. Sie bietet dem Coachee einen wertschätzenden Zugang zu seinen innerlichen Dynamiken. Schon die Vermittlung durch das Modell selbst, dass nicht der gesamte Mensch „das Problem“ darstellt, sondern nur ein einzelner Anteil in ihm mit einer Herausforderung ringt, führt häufig zu einer ersten, spürbaren Entlastung. Dieser Perspektivwechsel schafft Raum, um innere Anteile wahrnehmen, würdigen und mit ihnen in Kontakt treten zu können.

Ziel ist es, dass im Verlauf des Coachingprozesses ein zunehmend freundlicher und respektvoller Blick auf die verschiedenen Stimmen im Inneren Team entsteht. Diese Haltung hat oft einen positiven Effekt: Innere Anteile, die zuvor als störend oder problematisch erlebt wurden, können in ihrer positiven Absicht verstanden und als Teil des eigenen Systems besser integriert werden. Dadurch verringern sich Spannungen, und

es entsteht eine größere innere Kohärenz, die den Coachee dabei unterstützt, seine Handlungsfähigkeit wieder zu stärken.

Der Coach hat in diesem Prozess eine besondere Rolle: Durch wertschätzende Konfrontation, Rückmeldungen und Impulse zur Selbstreflexion eröffnet er dem Coachee den Zugang zu oftmals verdeckten Themen der eigenen Persönlichkeit. Gerade weil viele Menschen trotz ihrer Bereitschaft zur Veränderung dazu neigen, schwierige oder schambesetzte Anliegen zu verbergen – sowohl vor sich selbst als auch im Kontakt mit anderen –, braucht es eine behutsame und zugleich klare Begleitung. Der Coach fungiert als ermöglichende Instanz, die den Blick auf innere Muster lenkt, Entwicklungsräume öffnet und das Oberhaupt in seiner Führungsfähigkeit stärkt.

Insgesamt zeigt sich, dass das Innere Team nicht nur ein Modell ist, das innere Vielstimmigkeit verständlich macht, sondern ein effektives Arbeitswerkzeug. Damit eignet es sich z.B. für Themen, in denen mehrere Bedürfnisse, Werte oder biografische Erfahrungen in Konflikt stehen. Durch die Arbeit mit den Anteilen entsteht im Idealfall eine neue Form innerer Ordnung, die es dem Coachee ermöglicht, stimmigere Entscheidungen zu treffen und in seiner Selbstwirksamkeit zu wachsen. Somit leistet die Methode des Inneren Teams einen bedeutenden Beitrag zur persönlichen Entwicklung und zu nachhaltiger Veränderung.

## 5. Literaturverzeichnis

Cohn, Ruth C. und Farau, Alfred, „Gelebte Geschichte der Psychotherapie: Zwei Perspektiven“, 4. Auflage, Stuttgart, 2008, zitiert in: [Themenzentrierte Interaktion | socialnet Lexikon](#)

Greimel, Arnulf, „Das Innere Team in Coaching und Beratung“, Göttingen, 2020

MSD Manual – Ausgabe für Patienten, geändert Juli 2025: [Dissoziative Identitätsstörung - Psychische Gesundheitsstörungen - MSD Manual Ausgabe für Patienten](#)

Schulz von Thun, Friedemann, „Miteinander reden: 3 – Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation“, Reinbek bei Hamburg, Sonderausgabe April 2011