

# Neue Coaching-Methoden I: Das Modell des inneren Teams

Dr. Reinhard Schmitz, Schulpsychologische Beratungsstelle der Stadt Duisburg

## 1. Einführung

Ich möchte im Folgenden Methoden für das Coaching von Lehrerinnen und Lehrern vorstellen, die sich in langjähriger Erfahrung als sehr ertragreich herausgestellt haben, die aber offenbar in der Schulpsychologie weniger bekannt sind. Es handelt sich dabei zum einen um die Anwendung des Modells des „Inneren Teams“ nach Friedemann Schulz von Thun (1998, 2008), zum anderen um die Einbindung von Imagination und Trancearbeit in Coachingprozesse.

Zunächst möchte ich im Teil I eine Übersicht über wichtige Bestandteile des Coachings geben, dann die konkrete Arbeit mit dem inneren Team an einem Einzelfall erläutern.

Im Teil II des Artikels wird die Arbeit mit imaginativen Methoden in Trance vorgestellt (Siehe Kapitel 3.4)

Zur Begriffsbestimmung von Coaching verweise ich auf Rauen (2001) oder die Wikipedia (>Coaching, >Systemisches Coaching). Offenbar wird der Begriff so unterschiedlich und vielfältig verwendet, dass es keine allgemein akzeptierte Übereinkunft gibt.

Ich verstehe unter Coaching einen Prozess des Verstehens, Begleitens und Anleitens von Lehrkräften, ihre berufsbezogenen Fähigkeiten im Rahmen der eigenen Biographie und der Gesamtpersönlichkeit zu entwickeln.

Zum Coaching/ zur Supervision melden sich Lehrkräfte, die ihre besonderen beruflichen Probleme und Belastungen mit Schulpsychologen bearbeiten wollen. In einfachen Fällen geht es um einmalige Schwierigkeiten mit Schülern, Eltern, Kollegen oder Vorgesetzten. Hier können wir eher von Lehrerberatung sprechen. In schwierigeren Fällen sind es längerfristige Belastungen, aufgrund derer die Lehrkräfte kurz vor einer psychischen oder psychosomatischen Erkrankung oder dem Burnout stehen oder schon erkrankt sind. Im Falle der Erkrankung fürchten sie die Wiederaufnahme der Berufstätigkeit, da sie noch keine Coping-Strategien für die überfordernden Situationen entwickelt haben. Ein Blick in die Kriterien der Psychischen Störungen ICD 10 GM, Kapitel V (Dilling, Mombour, Schmidt 2005) zeigt, dass in viele im Coaching beschriebenen Symptome sich auch als psychische Belastungen mit Krankheitswert im ICD10 wiederfinden, wenn man sie als solche definieren will. Beispielhaft sei auf Anpassungsstörungen (F 43.2), Depressive Episoden (F 32), Angststörungen (F41) oder Somatoforme Störungen (F 45) verwiesen. Coaching kann hier präventiv wirken und Erkrankung oder eine vorzeitige Berufsunfähigkeit verhindern. Die hohe Zahl der Lehrkräfte, die wegen psychischer oder psychosomatischer Erkrankungen vorzeitig aus dem Dienst ausscheiden, spricht für die hohe Bedeutung effektiven Coachings.

## 2. Ziele des Coachings

Ziel der Arbeit sollte sein, die Lehrerin/den Lehrer wieder in die Lage zu versetzen, mit den Anforderungen seines Berufes zurechtzukommen und dabei gesund zu bleiben. Ich habe aber auch Fälle erlebt, in denen Lehrkräfte oder Schulleiter durch sehr lange anhaltenden Stress seelisch so angegriffen waren, dass nur noch ein krankheitsbedingtes Ausscheiden aus dem Dienst möglich war. Auch dabei wird z.T. die Begleitung eines schulpsychologischen Coach's oder eines Psychotherapeuten gesucht.

In der Regel geht es aber darum, neue Ressourcen zu finden, vorhandene richtig einzusetzen, neue Wahrnehmungsmuster und Verhaltensstrategien zu entwickeln, die die Lehrkraft zu einer erfolgreichen Bewältigung der beruflichen Anforderungen - oder zu deren Umstrukturierung - zu bewältigen.

### **3. Methoden**

Dem Coach steht dafür eine breite Palette an Methoden zur Verfügung, die in einem integrierten und flexiblen Prozess je nach Situation und Erfordernissen auf Seiten des Coachees eingesetzt werden können. Im Folgenden werden wichtige Module, die in vielfältiger Weise ergänzt werden können und sollen, beschrieben.

#### **3.1 Die Klienten-zentrierte Gesprächsführung**

Sie dient als Basis zum Verständnis der Person des Klienten, seiner subjektiven Lebenswelt und seines Erlebens. Daneben dient sie dem Aufbau einer Vertrauensbeziehung und der Selbstexploration. Erst nachdem man Akzeptanz und Verständnis erfahren hat, kann man sich neuen Erkenntnissen, kognitiver Umstrukturierung und einer Verhaltensänderung öffnen. Dieses Modul ist Grundlage der Arbeit und sollte ständig präsent sein.

#### **3.2 Biographische Anamnese**

Sie klärt die individuellen Entwicklungsbedingungen, also die inneren und äußeren Bedingungen und Prozesse, die von der vorgeburtlichen Existenz bis zur Gegenwart die Persönlichkeit geformt haben. Diese sind als Hintergrund für das gegenwärtige Erleben der beruflichen Situation bedeutsam, z.B. bei Lehrkräften, die in der Kindheit Unterordnung und Anpassung als Überlebensstrategie erlernt haben, nun aber in der Schulklasse Autorität verkörpern und Regeln durchsetzen müssen.

#### **3.3 Systemische Analyse**

Berufliche Probleme treten immer in einem sozialen und organisatorischen Kontext auf. Folgende Fragen helfen bei der Klärung:

- welche Rolle spielen Vorgesetzte, Kollegen, Schüler und Eltern?
- wie reagiert das persönliche soziale Umfeld: Partner/in, Freunde, ggf. Eltern?
- welche informellen und offiziellen Hierarchien und welche Kommunikationswege gibt es?
- welche offenen und verdeckten Ziele haben die Beteiligten?
- nehmen die Beteiligten ihre Verantwortung wahr oder nicht, was bewirkt wer durch Nichtstun oder Zurückhaltung?
- wer wird von wem instrumentalisiert?
- was löst mein Verhalten bei anderen aus, was löst das Verhalten anderer bei mir aus?

Die Systemsituation kann durch verschiedene Methoden visualisiert und erfahrbar gemacht werden, z.B. durch Visualisierungen am Flipchart, am Systembrett oder durch eine Aufstellung.

##### **3.3.1 Systembrett**

Ein quadratisches Brett symbolisiert das „Spielfeld“, ggf. mit einem abgegrenzten Innenfeld. Dieses kann etwa die Klasse, das gesamte Brett die Schule darstellen.

Holzfiguren unterschiedlicher Größe, je nach empfundener Stärke oder Bedeutung, werden aufgestellt und verdeutlichen dabei Nähe versus Distanz, Gruppierungen und Vereinzelung, größere oder geringere Macht usw. Ideen zur Veränderung lassen sich leicht durch veränderte Aufstellung der Figuren umsetzen. So kann die systemische Realität auf einfache Weise symbolisch repräsentiert werden und es wird aus einer gewissen Distanz ein Blick „von außen“ auf das Geschehen möglich.

### **3.3.2 Systemaufstellung**

Soziale Problemkonstellationen können in ihrem systemischen Zusammenhang intensiver als beim Systembrett oder einer verbalen Schilderung durch eine Systemaufstellung in der Gruppe erlebt und einer Veränderung zugänglich gemacht werden.

Durch die realitätsanaloge Aufstellung der sozialen Konstellation werden wie beim Systembrett Nähe und Distanz, Zuwendung oder Abwendung, Koalitionen oder Isolation deutlich und auf Nachfrage direkt von den Teilnehmern beschrieben. Durch Identifikation mit den real handelnden Personen werden deren Gefühle und Absichten sehr realistisch erlebbar. Günstig ist die Möglichkeit zum flexiblen Rollentausch: der Akteur kann, während er die Personen aufstellt, einen Stellvertreter für sich wählen, dann die Situation als Beobachter betrachten, schließlich seine eigene Rolle einnehmen. Der Schulpsychologe moderiert und leitet den Prozess. Veränderungsideen werden vom Coach oder den Teilnehmern eingebracht. Durch Veränderungen der Aufstellung verändert sich die erlebte soziale Realität. Hier können Lösungsversuche der Problemsituation erprobt werden. Wenn das Bedürfnis eines Gesprächs als Lösungsversuch entsteht, kann der Coach flexibel zu einem eingeschobenen Rollenspiel anleiten. Ich empfehle, die Methoden nicht starr voneinander zu trennen und in „Reinform“ durchzuführen, sondern sie nach den Erfordernissen der Situation zu kombinieren. Wichtig ist, nach Aufstellung oder Rollenspiel die Rolle wieder zu verlassen, so kann insbesondere die Identifikation mit belasteten Personen wieder aufgehoben werden. Wichtig ist auch, die Identifikation mit den handelnden Personen nicht zu tief werden zu lassen, da sonst eine gruppentherapeutische Situation entsteht.

### **3.4 Coaching mit imaginativen Methoden**

Die Arbeit mit imaginativen Methoden soll im Teil II dieses Artikels ausführlicher beschrieben werden. Hier ein kurzer Überblick über die vorgestellten Methoden:

- das „Mentale Training“ als autosuggestive innere Vorwegnahme erfolgreichen Bewältigungsverhaltens in schwierigen sozialen Situationen
- Der „Sichere Ort“, der „Ort der Ruhe“ als individueller Ort der Entspannung und des Wohlbefindens,
- Kontakt zum „Inneren Berater“, der intuitives, aber meist unbewusstes Wissen repräsentiert.

### **3.5 Das Innere Team**

In der Tradition des Psychodramas und psychotherapeutischer Ansätze, die mit Persönlichkeitsteilen, Ego-States oder Ich-Zuständen, die innere Situationsbezogene Wahrnehmungs- und Handlungsmuster darstellen, arbeiten (Hesse 2009), steht das Modell des Inneren Teams von Schulz von Thun (1998).

Es sieht den Menschen nicht als innerlich einheitliches Wesen, sondern identifiziert verschiedene, unterschiedliche Teile in der Gesamtpersönlichkeit, die für unterschiedliche Werthaltungen, Motive oder Ziele stehen. Die inneren Teilpersönlichkeiten sind wie in einem inneren Team oder einer inneren Familie organisiert. Dabei gibt es stärkere und schwächere, beliebte und unbeliebte Anteile, ja sogar die weggesperrten (dissoziierten), die meist im Hintergrund wirken, aber auch unkontrolliertes Handeln und Erleben bewirken, etwa wenn Trigger dissoziierte Traumaerfahrungen wieder aktivieren.

Mit diesem Modell lassen sich gut innere Blockierungen und Konflikte, die den Akteur handlungsunfähig machen, bearbeiten, dysfunktionale Verhaltensmuster identifizieren, aber auch Ressourcen entdecken.

Die Vorgehensweise ist folgende:

- zuerst werden die relevanten Teile identifiziert (2 bis maximal 5) und mit einem Namen versehen,
- die Teile werden in akzeptierender, wertschätzender Weise beschrieben,
- sie werden ,z.B.mit Hilfe von Stühlen, im Raum passend positioniert,
- der Klient identifiziert sich nacheinander mit den Teilen, dabei werden diese Persönlichkeitsanteile durch den Coach exploriert,vor allem wird nach der positiven Absicht gefragt,
- schließlich beginnen Gespräche und Verhandlungen der Teile untereinander mit dem Ziel, den bestmöglichen Kompromiss für eine bestimmte berufliche Situation zu erreichen.

Der Coach begleitet und steuert die Verhandlungen und achtet darauf, dass die Beschreibung der Teile und ihre Verhandlungen in wertschätzender Weise verlaufen. Im folgenden Kapitel wird die Arbeitsweise an einem Beispiel ausführlicher erläutert.

## **6. Das Innere Team im Coachingprozess einer Lehrerin**

Frau A ist Lehrerin an einer großen weiterführenden Schule und fühlt sich durch die starke Arbeitsbelastung völlig überfordert. Sie hat mehrere Korrekturfächer und arbeitet bis in den Abend hinein und auch am Wochenende. Sie ist sehr sorgfältig und gewissenhaft und fühlt sich für andere verantwortlich. Es bedeutet ihr sehr viel, dass andere, also hier Kollegen und Kolleginnen, der Schulleiter, Eltern und Schüler positiv über sie denken. Sie hat in der Schule zusätzliche Funktionen übernommen, wird häufiger zum Vertretungsunterricht eingesetzt als andere .

Sie bereitet Klassenfahrten, Lehrerausflüge und Tage der offenen Tür mit vor und arbeitet bei Projekten mit.

In besonderen Belastungssituationen spürt sie Herzschmerzen, hat Tinnitusgeräusche und ist teilweise zusammengebrochen und musste krankgeschrieben werden. Außerhalb der Schule ist sie nur noch müde und lustlos.

Sie sagt, dass sie am Rande der Erschöpfung stehe und so nicht weitermachen könne.

Ich biete ihr eine längerfristige Begleitung an mit dem Ziel, dem Burnout zu entkommen und wieder Freude am Leben und am Beruf zu finden. Sie stimmt zu. Im sich anschließenden Coaching habe ich dabei neben Beratungsgesprächen und imaginativen Methoden (siehe Teil II) mit dem inneren Team gearbeitet. Im Folgenden wird nur ein Ausschnitt des Prozesses beschrieben, nämlich die Arbeit mit dem Inneren Team.

### **6.1 Identifikation der beteiligten Persönlichkeitsanteile**

Im ersten Schritt suchen wir gemeinsam die Persönlichkeitsanteile, die beteiligt sind. Der dominante Anteil, der das Handeln meist bestimmt, wird von Frau A die Mitfühlende genannt.

**Die Mitfühlende** ist folgendermaßen gekennzeichnet:

- mitleidend
- aufmerksam zuhörend
- belastet
- trägt alles mit- und in sich
- verantwortlich
- kann nichts abgeben
- stets offen für alles und jeden
- gefällig sein, Gefallen tun
- kein Problem für andere
- immer bereit, für jeden da zu sein
- alles anzunehmen, was man ihr vorsetzt
- erschöpft
- Schultern verspannt
- Magen drückt, tut weh
- gut zu anderen Menschen
- eher unauffällig

Als Zweites macht sich ein Anteil bemerkbar, den sie vorläufig „**Erwartungen**“ nennt, evtl. auch **Gewissen**. Sie machen sich als innere Forderungen bemerkbar:

- du musst dein Bestes geben
- du musst auf dich achten
- du musst für mich da sein (Freunde Kollegen, Eltern)
- Sie müssen auf unsere Kinder achten (Eltern)
- Sie müssen uns etwas beibringen (Kinder)
- Sie müssen, gerecht, kompetent, lustig, freundschaftlich, professionell sein!
- wenn Sie das nicht machen/du das nicht machst, halten wir Sie/dich für inkompetent, schlecht und wir mögen Sie/dich nicht mehr.

Da ich vermute dass es auch einen gesunden, selbstbewussten Anteil in ihr gibt, schlage ich ihr vor, diesen zu suchen. Sie ist einverstanden. Sie nennt diesen vorläufig: „**die eigene Person in den Mittelpunkt stellend**“, mit folgenden Eigenschaften:

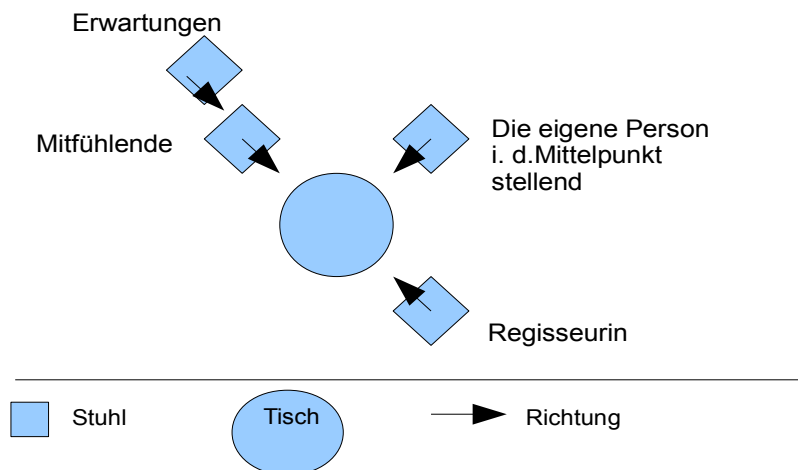
- ist bei sich
- ist sich nahe
- weiß, was für sie gut und schlecht ist
- kann sich schützen
- kann sich wehren
- kann sich abgrenzen
- kann „nein“ sagen
- ist größer
- ist kein Spielball mehr für sich und andere
- kann gesund bleiben
- nur diese Person ist eine Persönlichkeit, nämlich die eigene
- Gefühl:stark
- in der Lage, für sich eintreten zu können
- noch ein bisschen suchend
- wütend auf die Mitfühlende
- stellt die eigenen Interessen in den Mittelpunkt

Als Symbol für diesen Anteil wählt sie die Sonnenblume. Sie sei groß, stehe alleine, könne wachsen, wenn die Sonne scheint.

Ich führe dann noch als organisierende und schließlich ausführende „Ich-Instanz“ die Regisseurin ein, die Regie führt, für Koordination und Handlungsfähigkeit sorgt und dabei alle Anteile in sich trägt. Bisher wird offenbar diese Regisseurin meist von der „Mitfühlenden“ dominiert.

## 6.2 Positionierung im Raum

Frau A positioniert dann die Anteile im Raum mit Hilfe von Stühlen und dem Tisch im Beratungszimmer:



Die Teile sind also jetzt identifiziert, mit einem vorläufigen Namen versehen, beschrieben und im Raum zueinander positioniert.

## 6.3 Identifizierung und Distanzierung

Um die Teile oder Teammitglieder besser kennenzulernen, soll sich die Klientin jetzt mit ihnen identifizieren. D.h., sie setzt sich in den jeweiligen Stuhl, vollzieht dann innerlich nach, wie der Anteil sich fühlt, wie er handelt, wie er die Welt erlebt, was seine Aufgabe und sein Sinn ist. Mann könnte auch weitergehend fragen, wann im Leben er/sie entstanden ist und was damals seine Funktion war. Es handelt sich dabei meist um eine Anpassungs- oder Überlebensfunktion.

Frau A versetzt sich zuerst in die **Mitfühlende** und fühlt sich dabei sehr belastet. Da sie von der „Sich i.d.Mittelpunkt Stellenden“ abgelehnt wird und ich schon jetzt um Verständnis werben möchte, bitte ich sie, den anderen und mir den Sinn ihres Handelns zu erläutern. Sie sagt:

- sie möchte keinen Ärger mit anderen
- sie möchte geliebt werden, nicht abgelehnt werden
- sie sei schnell bereit, sich anderen unterzuordnen, die stärker erscheinen, lehne diese Unterordnung aber, wenn sie sie bemerke, auch wieder ab. (als Coach sehe ich hierin aber schon eine Intervention des „...Mittelpunkt“-Anteils)
- sie ist bereit, etwas neues auszuprobieren

Dann verlässt sie diese Rolle und setzt sich auf den Stuhl der **Mittelpunkt-Persönlichkeit**. Hier fühlt sie sich stärker, größer, gesund.

Schließlich setzt sie sich in den Stuhl der **Erwartungen**. Hier spürt sie die Strenge und

Nachhaltigkeit, mit der die im inneren repräsentierten Erwartungen anderer etwas von ihr fordern. Sie fordern vor allem, dass sie kompetent, liebenswert und im guten Kontakt mit anderen ist.

Frau A unterteilt sie in :

- die Erwartungen der eigenen Eltern: hier ist sie als Regisseurin mitschwingend, sie geht auf sie ein, sie sind ihr wichtig.
- Die Erwartungen anderer: Freunde, Schüler , Eltern der Schüler, Kolleginnen und Kollegen und andere. Diesen Erwartungen gegenüber ist sie skeptischer.

Der Sinn dieses Persönlichkeitsanteils ist offenbar: er will ihr Probleme ersparen, indem sie sich anpasst. Auch dieser Anteil hat damit einen positiven Sinn.

Ich bitte sie dann, auch die Erwartungen zu verlassen und sich in den Stuhl der Regisseurin zu setzen. Mit diesem Vorgehen, die drei Rollen einzunehmen und sie wieder zu verlassen, wird für die Klientin erfahrbar, dass sie sich distanzieren kann, dass sie nicht die „Mitfühlende“ oder die „Erwartungen“ ist, sondern sich von diesen lösen kann und diese von außen aus Sicht der Regisseurin betrachten kann. Besonders bei den „Erwartungen“ fühlt sie, dass sie von außen introjiert sind (Introjekte).

## 6.4 Verhandlungen

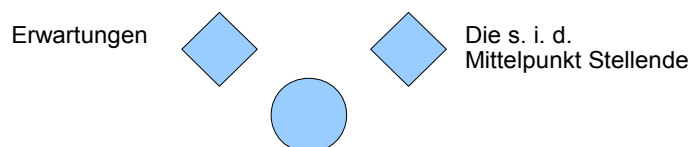
Im vierten Schritt sollen die Mitglieder des inneren Teams ihre Beziehungen zueinander klären. Da bisher ersichtlich wurde, dass die „sich i.d. Mittelpunkt Stellende“ auf die „Mitfühlende“ wütend ist, stand als erstes ein Gespräch zwischen diesen beiden an.

Methodisch gesehen kann die Klientin beide Rollen abwechselnd übernehmen - dies ist etwas authentischer - , oder der Coach übernimmt eine der Rollen, dann läuft das Gespräch flüssiger. In diesem Falle übernahm Frau A selbst abwechselnd die Rollen der Teile.

Im Gespräch teilte die Selbstbewusste der Mitfühlenden mit, dass sie nicht allzu viel von ihr hielte. Die Mitfühlende sagte, sie sei in ihrer persönlichen Geschichte so geworden, und sie könne sich nicht sofort ändern. Da es ihr aber nicht gut gehe, wolle sie sich auf den Weg machen. Sie bittet die Selbstbewusste, sie zu beraten. Diese ist einverstanden.

Das zweite Gespräch findet zwischen der „die eigene Person in den Mittelpunkt Stellende“ und den „Erwartungen“ statt, da beide sich nicht besonders mögen. Die „Erwartungen“ haben aus meiner Sicht einen hohen Anteil am Burnout und dem Leidensdruck.

In diesem Gespräch spiele ich die Erwartungen und Frau A die „die eigene Person in den Mittelpunkt Stellende“, damit sie diesen Anteil kennenlernt und agieren lässt.



Zu Beginn äußern die Erwartungen, dass sie sich in einer starken Position befinden, das Heft in der Hand haben und keinen Grund für Veränderungen sehen. Die „die eigene Person in den Mittelpunkt Stellende“ zögert noch, muss sich ihrer selbst erst richtig bewusst werden, äußert dann aber, dies sei nicht in Ordnung. Ihr werden folgende Dinge klar, die sie dann deutlich und bestimmt

äußert:

- ich lasse mich abends und am Wochenende nicht mehr von Eltern und Schülern anrufen,
- ich arbeite nicht mehr das ganze Wochenende für die Schule, sondern nehme mir Zeit für mich
- ich verabschiede mich von meinem Abiturjahrgang, gehe aber nicht zum Abiball.
- Ich darf auch durchschnittlich-guten Unterricht machen
- ich entscheide, was ich tue.

Die Erwartungen sehen ob dieser Entschlossenheit ein, dass sie ihre Forderungen nicht mehr wie bisher durchsetzen können und sie sich arrangieren müssen.

## 6.5 Weiterer Verlauf

In der nächsten Sitzung hat sie Folgendes entschieden:

Beim nächsten Elternabend wird sie nur noch ihre Dienst-E-Mail Adresse bekanntgeben und den Eltern sagen, sie möchten nur noch bis 17 Uhr bei ihr anrufen. Bei Anrufen an Wochenenden sorgt sie dafür, dass ihr Partner Anrufe von Eltern und Schülern entgegennimmt, er wird sagen, sie sei nicht da. Bei einer bevorstehenden Ausflug der Jahrgangsstufe wird sie trotz Drängen der Kollegen an Abenteuersportarten nicht teilnehmen.

Im weiteren Verlauf des Coachings wird ihr immer klarer, dass es ihr sehr wichtig ist, was andere über sie denken, und sie keinen Unwillen bei anderen hervorrufen will. Da das Muster, sich selbst hinten an zu stellen und anderen gefallen zu wollen, immer noch die Oberhand hat, machen wir erneut ein Rollenspiel zur Einübung von Selbstsicherheit und Durchsetzungsfähigkeit, wenn die inneren Erwartungen Kritik üben und Forderungen stellen.

Frau A übernimmt wieder die Rolle der Selbstsicheren, ich übernehme die Rolle der inneren Einflüsterungen anderer..

1. Situation: Es geht ihr nicht sehr gut und ihr Unterricht ist nicht so gut wie gewohnt. Ich spiele einen Schüler und bemerke: „Ihr Unterricht ist aber nicht so toll heute“. Sie: „Der Unterricht ist in Ordnung, er kann nicht immer super toll sein!“
2. Ich spiele Eltern: „Es fallen so viele Unterrichtsstunden aus, die Kinder lernen nicht mehr genug!“. Sie: „Wenn ich krank bin, ist für Vertretung gesorgt. Der Stoff wird nachgeholt!“
3. Sie ist bei einem Ausflug des Kollegiums schon vorzeitig nach Hause gegangen, weil es ihr nicht gut ging. Ich formuliere die vermuteten Gedanken von Kolleginnen: „Was hat die nur? Warum geht die schon?“ Auch hier bezieht die Selbstsichere klar Position.

In der Rolle der „Erwartungen“ erlebe ich ein Gefühl von Achtung und Akzeptanz für ihre klaren Äußerungen und melde ihr dies zur Bestärkung ihrer neuen Rolle zurück. So kann sie in der hier simulierten Realität erfahren, dass die Achtung der Interaktionspartner vor ihr steigt, wenn sie achtsam mit sich umgeht und sich klar äußert und auch einmal „Nein“ sagt. In der folgenden Zeit hat sie zur weiteren Entlastung einige Angebote der Schule, zusätzliche Arbeiten zu übernehmen, abgelehnt. So wurde die wachsende Stärke und Selbständigkeit immer spürbarer auch wenn es immer wieder Rückschläge gab, in der die Mitfühlende das Kommando übernahm. Im Coachingprozess wurden außer der oben geschilderten Arbeit intensiv Möglichkeiten täglicher Rituale zur Erholung und Entspannung erarbeitet, es wurden innere Orte der Ruhe und eine innere Ratgeberin gefunden sowie eine innere Helferin, die mit für Ihr Wohlergehen sorgt. Über diese Vorgehensweisen wird im II. Teil dieses Aufsatzes berichtet.



#### Literatur:

Dilling, H., Mombour, W. und Schmidt, M.H.: Internationale Klassifikation psychischer Störungen. ICD-10, Kapitel V. Bern u.a. 2005

Hesse, P.U.: Teilearbeit. Verlag für Systemische Forschung, Online Ausgabe 2009

Rauen, Ch.: Coaching. Göttingen 2001

Schulz von Thun, F.: Miteinander reden 3. Reinbek 1998

Schulz von Thun, F. und Stegmann, W. (Hg): Das innere Team in Aktion. Reinbek 2008