

INTERNAL FAMILY SYSTEM IM COACHING

Teil für Teil in die Tiefe



Grafik: iStock/venimo

Der Abwerter, die Strukturiererte, der Harmoniesuchende – solche Anteile der Persönlichkeit hat laut des Inneren Familiensystems jeder und jede von uns.

Das „Innere Team“ von Friedemann Schulz von Thun und die damit einhergehende Arbeit mit Persönlichkeitsanteilen ist in der Coachingbranche weithin bekannt. Weniger bekannt ist das „Internal Family System“ (IFS) von dem amerikanischen Therapeuten Richard C. Schwartz, das eine noch tiefergehende Beschäftigung mit den eigenen Teilen ermöglichen will. Susanne Delfs und Alexa Götte stellen vor, wie Coachs es anwenden können.

Klienten kommen immer gestresster und emotionalisierter ins Coaching. Veränderungen und Unsicherheiten in unserer VUKA-Welt lösen Anspannung aus und das Gefühl, weniger wirksam zu sein. Klassische Coachingtools zielen auf Strategien zur Bewältigung solcher Probleme ab. Im Coaching wird das Problem analysiert und gemeinsam werden Strategien und Maßnahmen entwickelt, die Lösungen im äußeren System bewirken sollen. Das ist bei vielen (Alltags-)Situations hilfreich. Aber in bestimmten Situationen stoßen Coachs im Prozess damit an Grenzen:

Die Lösung liegt dann in der Möglichkeit, dass der Coachee die eigene Wahrnehmung, Einstellung oder sein Verhalten verändern kann, um die Situation für sich besser zu bewältigen.

Das Internal Family System oder Innere Familiensystem (IFS) bietet einen individuellen Zugang zum inneren Erleben des Coa-

chees, reflektiert unterschiedliche Anteile und Emotionen, deren Funktion und positive Absicht. Zudem erweitert die Arbeit mit dem Modell die Kompetenz des Coachees, sich stärker selbst zu steuern und damit wirksamer in schwierigen Situationen zu werden. Dazu wird im Coaching eine unabhängige Beobachterinstanz erarbeitet, die es dem Coachee ermöglicht, sich zu dissoziieren, die eigenen Persönlichkeitsanteile zu erkennen, zu erforschen und letztlich besser zu steuern.

Das Modell des Inneren Familiensystems

Das Konzept des IFS wurde vom amerikanischen Therapeuten Richard C. Schwartz entwickelt, einem der bekanntesten Familientherapeuten in den USA. Das IFS-Modell geht davon aus, dass jeder Mensch aus einem System von Persönlichkeitsanteilen besteht und die Teile einer Person in ähnlicher Weise miteinander interagieren, wie es die Mitglieder einer Familie tun. Schwartz übertrug für sein Modell die systemische Sichtweise aus der Familientherapie auf die Innenwelt und begann, die Multiplizität unserer inneren Anteile als etwas Naturgegebenes zu respektieren, statt sie als Störung zu sehen.

Dabei hat jeder Anteil wertvolle Qualitäten und spielt eine wichtige Rolle im inneren System. Diese „Teile“ haben sich entwickelt, weil sie in

bestimmten Lebenssituationen notwendig waren. Teilweise „arbeiten“ diese Teile jedoch für uns weiter, obwohl sich die Lebenssituation, unsere Rolle oder der Rahmen, in dem wir leben, geändert haben. Sie spielen unter Umständen eine extreme oder unangemessene Rolle und zeigen ein Verhalten, das hinderlich für die Bewältigung aktueller beruflicher und persönlicher Herausforderungen ist.

Das IFS hilft, Persönlichkeitsanteile mit ungünstigen Verhaltensmustern, die sich notwendigerweise ausgebildet haben, von ihren damals sinnvollen, heute aber hinderlichen Rollen, zu transformieren. Damit gewinnt der Klient an emotionaler Intelligenz, Achtsamkeit für sich und andere sowie an Selbstakzeptanz und Selbstkenntnis.

Familie statt Team

Die Arbeit mit Persönlichkeitsanteilen kennen viele Coaches aus der Arbeit mit dem „Inneren Team“ von Friedemann Schulz von Thun. Auch hier werden innere Persönlichkeitsan-

teile identifiziert – jedoch als Teammitglieder –, sie werden visualisiert, ihre Rolle, positive Absicht und Entwicklung reflektiert. Dies ist die Grundlage für eine Transformation der inneren Teamaufstellung hin zu einem konstruktiveren Verhaltensmuster. Während die Methode des Inneren Teams überwiegend auf der Metaebene arbeitet, Teile herausarbeitet und betrachtet und neu auf der inneren Bühne anordnet, gelingt es mit dem IFS-Modell als psychotherapeutische Methode, die Klienten auf eine tiefere Art und Weise mit ihrer Innenwelt in Kontakt zu bringen.

Unter Anleitung des Coachs erforscht die Klientin selbst Teile, die in einer bestimmten Situation aktiv sind, erkundet deren Aufgabe, Befürchtungen und Wünsche. Dies geschieht durch die wertschätzende und respektvolle Begegnung und Kommunikation mit den Teilen, die nicht der Coach von außen, sondern die Klientin selbst im Innen steuert. In diesem Prozess spielen alle Ebenen unserer Erfahrung eine

Fünf Stolpersteine und Lösungen

1. Der Coach geht in eine eigene Bewertung von Empfindungen und Teilen und nimmt dem Coachee die Möglichkeit, die Chancen des Teils zu erkennen. **Lösung:** Der Coach braucht ein hohes Maß an Selbstreflexion und muss eigene Teile während des Coachings zur Seite bitten.

2. Coachee findet Bezug zu Biografie nicht: Manchmal kann es Sinn ergeben, mit dem Coachee einen Teil in der Biografie zu suchen, doch manche Coachees finden den Bezug zur eigenen Biografie nicht. **Lösung:** Nicht lange damit aufhalten und den Umgang mit dem Teil/den Gefühlen im Hier und Jetzt bzw. für die Zukunft erarbeiten.

3. Beschützende Teile verhindern Arbeit mit verletzlichem Teil: Oft meldet sich ein starker Feuerbekämpfer oder Manager, wenn man sich um einen verletzlichen Teil kümmert. Dieser Teil kann durchaus das Coaching infrage stellen. **Lösung:** Hier sollte man sich zuerst diesem vermeintlich „störenden“ Teil widmen und dessen aktuelles Anliegen wertschätzen, um es dann zur Seite zu bitten.

4. Ein Teil antwortet für andere Teile und bietet schnell Lösungen an: Manchmal antwortet der Coachee das, von dem er glaubt, dass der Coach es hören möchte. Dies geschieht vor allem bei überangepassten Coachees. **Lösung:** Hier gibt es die Möglichkeit des vorsichtigen Spiegelns: „Kann es sein, dass da gerade ein Teil spricht, das gerne konforme Antworten gibt, damit wir hier vorankommen?“

5. Coachee wird von Stimmungen/Emotionen übermannt: Der Coachee zeigt starke Emotionen wie Weinen, extremes Schimpfen auf bestimmte Personen oder eine starke Kritik sich selbst gegenüber. **Lösung:** Der Coach bietet dem Coachee an, in das Gefühl reinzuspüren, es im Körper zu verorten und Kontakt und Beziehung zu den Emotionen aufzubauen. Alternativ kann man auch das Selbst ansprechen: „Ist es okay, dass du gerade so empfindest?“

Rolle: Gedanken, Gefühle, Körperempfindung, Bewegung und Präsenz. Die Klientin lernt so, eigene innere Dynamiken besser zu verstehen, ist in Kontakt mit den eigenen Teilen und führt bei Bedarf auch nach dem Coaching einen inneren Dialog mit diesen Teilen fort.

Elemente des IFS

Für das IFS-Konzept entwickelte Richard C. Schwartz vier wichtige Elemente: Er geht davon aus, dass jeder Mensch einen inneren, heilen, unverletzlichen Kern besitzt, der im IFS „Das Selbst“ genannt wird. Dieser Kern existiert unabhängig davon, was uns bisher im Leben zugestoßen ist. Von ihm aus können wir mit anderen, belasteten Teilen der Psyche kommunizieren und sie transformieren. Wenn wir „im Selbst“ sind, oder zumindest einen selbstnahen Zustand erleben, fühlen wir uns zuversichtlich, mutig und ruhig, kreativ, klar, mitfühlend und verbunden. Im Rahmen des IFS werden diese Aspekte Selbstqualitäten genannt.

Die unterschiedlichen Persönlichkeitsanteile werden kategorisiert in **Beschützer** und **Verbannte**. Beschützer sind wiederum unterteilt in **Manager** und **Feuerbekämpfer**. Sie alle sorgen dafür, dass uns der Alltag gelingt und wir die Kontrolle behalten. Beispiele für Beschützer sind: die Anspruchsvolle, die Fleißi-

ge, der Qualitätsmanager, der Zyniker oder die Beleidigte. Einige Teile sind jedoch extrem oder existieren ohne Bezug zum Hier und Jetzt. Sie beeinflussen unser Dasein direkt oder indirekt und lassen uns mehr oder weniger sinnvoll agieren. Besonders in dynamischen Interaktionen mit kritischen Wechselwirkungen in beruflichen oder privaten Beziehungen werden sie aktiv. Die Teile sind aber durchaus zum Lernen und zur Veränderung bereit, wenn sie sich verstanden und akzeptiert fühlen. Im IFS sind alle Teile gleichermaßen willkommen, im Coaching erforschen wir diese.

Unsere **Verbannten** hingegen haben schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit gemacht, wurden vom Rest des Systems in den Hintergrund gedrängt, um uns vor Überlastung des Systems zu schützen und den Schmerz vergangener Verletzungen nicht mehr spüren zu müssen. Verbannte tragen oft Lasten, kleine und große biografische Traumata, die schmerzvoll erlebt wurden oder von Bezugspersonen übernommen wurden.

Im IFS-Coaching arbeitet der Coach überwiegend auf der Ebene der Manager und Feuerbekämpfer, der Fokus liegt im Hier und Jetzt, mit dem Ziel, das Selbst zu stärken. Die Heilung von Verbannten und Traumata sowie die Behandlung von psychischen Störungen wie Depressionen gehören weiter in den psychotherapeutischen Rahmen.

Das IFS im Coaching

Der Coach beginnt mit der klassischen Auftragsklärung und Zieldefinition. Die IFS-Vorgehensweise ist dabei immer nur eine Möglichkeit, das Anliegen des Coaches zu bearbeiten. Zunächst gilt es, die relevanten Faktoren der Außenwelt zu

eruieren und Lösungen im Außen zu suchen. Im nächsten Schritt leitet der Coach den Blick in die Innenwelt des Coaches und unterstützt beim Kennenlernen und Verstehen von Teilen, die der Zielerreichung im Wege stehen. Wichtiger Grundsatz im IFS-Coaching ist: Alle Teile sind willkommen, alles darf da sein. Die achtsame, präzise und wertschätzende Vorgehensweise von IFS ist ebenso strukturiert wie flexibel und geht voller Respekt für das Tempo und die Ressourcen der Klienten vor. Ein Beispiel-Vorgang:

- ▶ **Ausgangssituation.** Coachee erlebt sich in Besprechungen mit externen Lieferanten zu entgegenkommend, lässt diese langatmig aussprechen und sich rechtfertigen und ihre Ziele und Bedingungen durchsetzen.
- ▶ **Thema/Auftrag klären.** Coachee: *„Ich möchte mich in solchen Situationen früher zu Wort melden, höflich unterbrechen und das Ziel der Besprechung in Erinnerung rufen; die Punkte*

Das IFS-Modell geht davon aus, dass jeder Mensch aus einem System von Persönlichkeitsanteilen besteht und die Teile einer Person in ähnlicher Weise miteinander interagieren, wie es die Mitglieder einer Familie tun.

des Unternehmens wieder in den Mittelpunkt des Gespräches rücken.“

- ▶ **Rahmenbedingungen und Außenwelt des Klienten erkunden, Möglichkeiten einer diplomatischen Unterbrechung herausarbeiten.**
- ▶ **Blick nach innen richten, Coachee fragen, was er ändern will.** Coachee: *„Ich möchte den Mut finden, an bestimmten Stellen diplomatisch zu unterbrechen, eigene Ziele zu benennen, und ich möchte zu einer gemeinsamen Lösung innerhalb des Zeitrahmens der Besprechung kommen.“*
- ▶ **Das Anliegen anhand eines konkreten Beispiels beleuchten.** Besprechung mit einem externen Lieferanten vor zwei Wochen, Zeit überzogen, eigene Ziele nicht erreicht, bei Forderungen des externen Partners vollständig nachgegeben.
- ▶ **Zielfrage formulieren.** Coachee: *„Wie kann ich in Besprechungen auf faire und diplomatische Weise mein Gegenüber unterbrechen und für ein gutes und ausgewogenes Ergebnis in Besprechungen sorgen?“*
- ▶ **Körperwahrnehmung, Gedanken und Gefühle im Zielzustand erspüren.** Coachee: *„Der Zielzustand fühlt sich souveräner und zielorientierter*

an, auch professioneller. Mehr Zufriedenheit und besseres Ergebnis fürs Unternehmen. Zeiterparnis.“

- ▶ **Frage stellen.** Coach: *„Was hindert dich daran, das so zu erleben?“* Coachee: *„Na, das macht man nicht, ich unterbreche doch keine Gesprächspartner!“*
- ▶ **Teile identifizieren und Teilesprache einführen.** Coach: *„Da gibt es also ein Teil in dir, das etwas dagegen hat, andere zu unterbrechen? Was noch? Andere Teile?“*
- ▶ **Zielteil identifizieren und kennenlernen, aufspüren.** Was interessiert heute am meisten? Welches Teil möchte der Coachee kennenlernen?

Zeigt es sich im Körper oder in der Umgebung? Welche Form, Größe und welche Farbe hat es eventuell? Wie sieht es aus? Hat es einen Namen? Coachee: *„Henry, knuffiger kleiner Kerl, rundlich, im Bauchraum verortet.“*

- ▶ **Coachee mit dem Teil in Kontakt bringen.** Coach: *„Hat es dich schon bemerkt? Hat es bemerkt, dass du da bist und dich für es interessierst? Frag es: Wie geht es dem Teil? Was befürchtet es, was passieren würde, wenn es nicht tut, was es tut?“* Coachee: *„Es würde unterbrechen, den anderen nicht ausreden lassen, keinen Respekt und Geduld entgegenbringen.“* Coach: *„Warum ist das so wichtig?“* Coachee: *„Respekt ist ein hoher Wert in meiner Familie, jeden nehmen, wie er ist.“* Coach: *„Was könnte schlimmstenfalls passieren? Wovor möchte es dich schützen? Wie kommt das Teil darauf, dich gerade davor schützen zu müssen?“*

Coachee: „Keine Freunde mehr, ausgeschlossen, schlechter Ruf.“ Coach: „Wie lange ist es schon bei dir?“ Coachee: „Seit meiner Studienzeit, ich war Mitglied im Debattierclub, und dort war Regel Nr. 1: Wir lassen uns ausreden, jeder darf seine Argumentation zu Ende führen.“

Nach jeder Frage Rückkopplung des Coachs: „Verstehst du, was das Teil meint?“ Wichtig ist hier, dass der Coach den Coachee anregt, sich

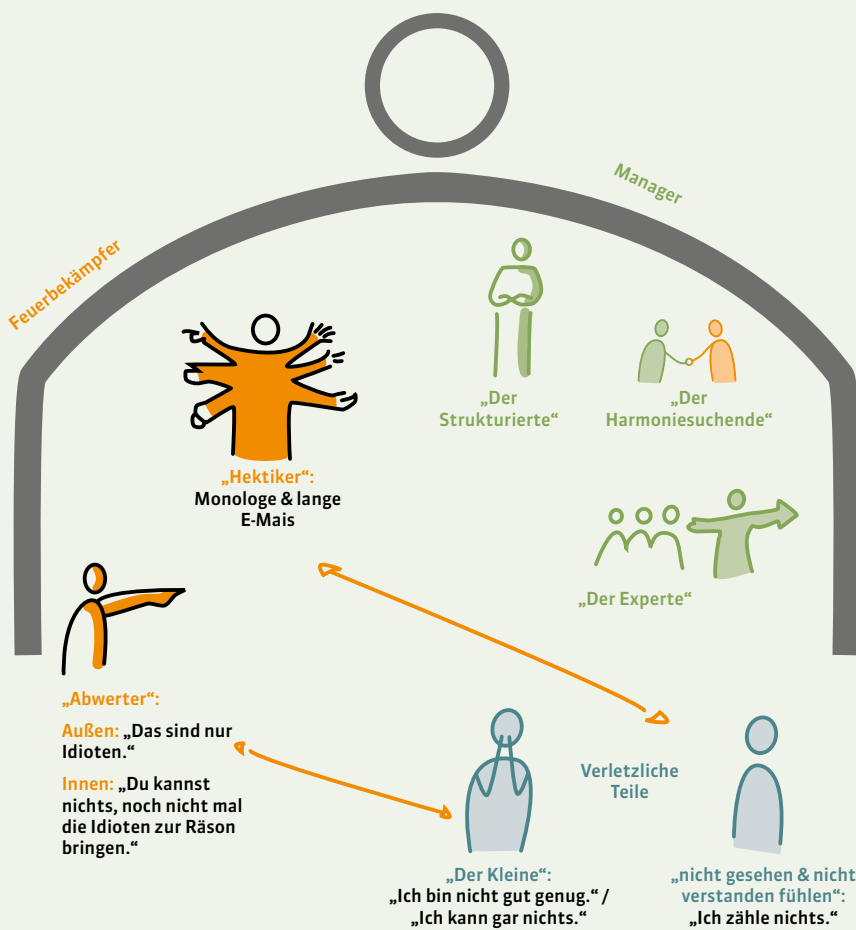
immer wieder zu bedanken und Wertschätzung für die Arbeit des Teils auszudrücken.

- ▶ **Dem Teil Bedürfnisse und Situationen aus dem Hier und Jetzt nahebringen, Vereinbarung treffen.** Coachee erzählt: „Ich bin Teamleiter, habe viele Besprechungen, möchte und muss in einer bestimmten Zeit Ergebnisse erzielen, das sichert meinen Erfolg, meine Anerkennung, meine Einbindung im Unternehmen.“ Teil um Verständnis bitten: Was braucht es, um in diesen Situationen nicht anzuspinnen? Teil verspricht, Pause zu machen, wenn es im Besprechungsraum fair und diplomatisch zugeht.
- ▶ **Ergebnis sichern.** Coachee und Teil vereinbaren, dass sie sich vor der Besprechung kurz austauschen, ob eine Pause sinnvoll ist oder ob das Teil gebraucht wird.
- ▶ **Verabschieden.** Coachee verabschiedet sich und bedankt sich noch mal beim Teil.

Manchmal mischen sich während der Exploration andere Teile ein, die etwas dagegen haben, dass sich der Coachee mit dem Zielteil beschäftigt. Oft steckt die Sorge anderer Teile dahinter, dass etwas Unangenehmes ans Licht kommt oder das Teil noch mehr Einfluss im System gewinnt. Diese Teile müssen bemerkt, gewertschätzt und zur Seite gebeten werden.

Doch was kann der Coach tun, wenn der Coachee keinen Kontakt zu seinen

Visualisierung eines IFS-Prozesses



Quelle: trainingaktuell.de, Susanne Delfs, Alexa Götte

Teilen bekommt, Teile nicht antworten oder der Blick nach innen sehr neu und ungewohnt ist; bestimmte Teile ihn gar verhindern? Hier kann die Methode der Visualisierung helfen.

Arbeit mit Visualisierung

Der Mehrwert der Visualisierung liegt vor allem darin, der meist sehr komplexen und ineinander verwobenen Innenwelt strukturierter auf die Spur zu kommen. Der Coachee gewinnt auf einer höheren Ebene einen Gesamtüberblick über die eigene innere Persönlichkeitsstruktur und kann auch Wechselwirkungen zwischen Teilen besser verstehen.

Visualisierung ist vor allem dann sinnvoll, wenn die Anzahl der beteiligten inneren Teile über zwei steigt. Denn damit erhöht sich die Komplexität enorm, vor allem durch die Interaktion der Teile miteinander. Dies ist für die meisten Coachees nicht mehr über reines „Denken“ oder „Fühlen“ innerlich abbildbar. Durch die verschriftlichte Darstellung der einzelnen Teile (und auch deren Interaktionen und Wechselwirkungen miteinander) sind entsprechende Gedanken und Emotionen dem „richtigen“ Teil leichter zuzuordnen. Darüber hinaus wird die Interaktion zwischen den Teilen Schritt für Schritt leichter und konkreter nachvollziehbar. Dem Coachee bleiben damit Teile viel besser in Erinnerung bzw. im Bewusstsein,

was bei der Selbstführung helfen kann.

Der Anlass eines unserer Coachings war beispielsweise das kritische Feedback des Vorgesetzten, der Mitarbeiter sei zu „unsozial“ und „nicht kompromissbereit“ seinen Kolleginnen und Kollegen gegenüber, was zu zahlreichen Beschwerden geführt hatte. In der Arbeit mit dem Coachee wurde schnell deutlich, dass er vor allem aus zwei Feuerbekämpfern heraus agierte, nämlich zum einen dem „Abwerter“, für den andere „Idioten“ ohne jegliche Kompetenz waren (Äußerer Abwerter). Dieser Teil hatte zudem auch eine sehr abwertende Tendenz dem Coachee selbst gegenüber (Innerer Abwerter: „Du selbst kannst ja wirklich gar nichts, noch nicht einmal die Idioten zur Räson bringen!“). Dieser heizte den zweiten Feuerbekämpfer an, den „Hektiker“, z.B. seitenlange E-Mails zu schreiben und Monologe zu führen.

Wichtig für den Coachee war es, sich der verletzlichen Teile bewusst zu sein, die durch die zwei Feuerbe-

kämpfer geschützt wurden, nämlich dem „Kleinen“ („Ich bin nicht gut genug.“) und dem Teil, das sich „allein“ und „nicht gesehen“ fühlt. Mithilfe des Flipcharts wurde die direkte Verbindung zwischen diesen Teilen aufgezeigt (siehe Grafik). Als Strategie entdeckte der Coachee dann einige seiner Manager, die auch im Dienste der verletzlichen Anteile agierten, aber im Arbeitskontext professioneller und akzeptierter waren: „der Experte“, „der Strukturierte“, „der Harmoniesuchende“.

Meist erleben Coachees ihr Innenleben unklar und neblig, Gedanken und Gefühle drehen sich immer nur im Kreis, das Gehirnkino findet kein Ende. Durch die Visualisierung gelingt es, die einzelnen und zum Teil auch widersprüchlichen inneren Bedürfnisse klarer und getrennter voneinander zu erleben. Dies schafft die Grundlage, die ggf. miteinander widerstreitenden Teile durch das Selbst abzuwägen. Durch Visualisierung entstehen greifbare Bilder, die dem Coachee helfen, sich Teile besser vorzustellen und mit ihnen in Kontakt zu treten. Visualisierung kann darüber hinaus auch das Vorgehen der Wahl sein, wenn der Coachee eher kognitiv veranlagt ist und mit Einfühlen und Achtsamkeit zunächst keinen Zugang zur Innenwelt findet.

Konkretes Vorgehen bei der Visualisierung

Visualisierung kann grundsätzlich für zwei verschiedene Settings erfolgen:

1. Für eine spezifische Fragestellung/Situation, für die der Coachee Lösungen erarbeiten möchte.
2. Nach der Bearbeitung diverser Fragestellungen (also z.B. in der Mitte oder gegen Ende eines Coachingprozesses), um alle Erkenntnisse des Coachings über das Modell zu reflektieren und abzubilden.

1. Einleitung: In beiden Fällen eignet sich zum Start eine Erklärung des IFS-Modells. Dabei ist es sinnvoll, den ein oder anderen Teil aus dem bisherigen Coaching grob aufzugreifen, sodass es für den Coachee konkreter wird. Dabei sind Interesse und Offenheit des Coachees immer die Voraussetzung für die Arbeit mit diesem Modell.

2. Innenwelt mit dem Coachee gemeinsam erarbeiten – Teile identifizieren: Der Coach fragt den Coachee, welche Teile er aus der vorangegangenen Arbeit selbst schon definieren kann, und geht die einzelnen Rubriken (Manager, Feuerbekämpfer und verletzte Anteile) nacheinander durch. Der Coach schreibt die Eigenschaften des jeweiligen Teils auf eine Metaplan-Karte. Ergänzt werden damit verknüpfte Emotionen, Verhaltensweisen, Gedanken, Körperempfindungen. Auch die jeweiligen Absichten der Teile können reflektiert und niedergeschrieben werden.

Essenziell wichtig dabei ist es, dem Coachee bei der Differenzierung der Teile zu helfen, ihn also darauf aufmerksam zu machen, wenn schon ein neuer Teil benannt wird, der Coachee diesen aber selbst noch nicht genau differenzieren und z.B. den „Hektiker“ nicht vom „Abwerter“ trennen kann. Manchmal kann es hilfreich sein, dem Teil einen Namen bzw. Titel zu geben, der dann als „Überschrift“ über alle anderen mit dem Teil zusammenhängenden Aspekte gelegt wird. Dies kann zu Beginn schwerfallen – dann lässt man

dies einfach offen und arbeitet mit den anderen Beschreibungen des Teils.

3. Interesse und Fokus des Coachees erfragen: Ist das Bild für eine Situation komplett, so kann man mit dem Coachee auf die Beziehungen zwischen den einzelnen Teilen zu sprechen kommen. Man malt also auf dem Flipchart den Verlauf von Gedanken, Emotionen etc. nach, so wie es sich in der aktuellen Situation darstellt – dies beinhaltet meist ein komplexes Hin- und Herspringen zwischen den einzelnen Teilen.

4. Schlussfolgerungen ableiten: Ist die Dynamik verstanden, bespricht man zum Schluss mit dem Coachee, welche Schlussfolgerungen abgeleitet werden. Entwickelt der Coachee Interesse an einer intensiveren Auseinandersetzung mit einzelnen Teilen, so kann man an dieser Stelle auch eine Aufstellung mit Bodenankern anknüpfen, da diese von der reinen kognitiven Auseinandersetzung zum Einfühlen überleitet.

Den Transfer sichern

Nach einem Coaching mit dem Internal Family System hat sich idealerweise ein tiefes Verständnis bei der Klientin entwickelt, welche Teile in welchen Situationen eine Rolle spielen, wie sie agieren und was sie bewirken möchten. Damit die Klientin auch nach Abschluss des Coachingprozesses mit ihren Teilen in Kontakt bleibt, innere Dialoge führen und innere Konflikte moderieren kann, kann sie z.B. ein Teiletagebuch führen, in dem sie Dialoge niederschreibt, weitere Teile selbst erkundet und sich bestimmte Auszeiten nimmt, in denen sie nach innen blickt und versucht, ihre Teilleandschaft aus dem Selbst heraus zu betrachten. Wichtig beim Transfer ist, vorher einen konkreten Ansatz mit der Klientin zu erarbeiten.

Susanne Delfs, Alexa Götte ■



Die Autorinnen: Susanne Delfs ist IFS Coach, systemischer Coach und berät zum Themenfeld Führung, persönliche Weiterentwicklung sowie Unternehmens- und Teamkultur. Mit Alexa Götte gehört sie zum Team von „Roth Delfs & Kollegen Personal- und Organisationsentwicklung“ in Neu-Ulm. Kontakt: delfs-kollegen.de



Alexa Götte ist Persönlichkeitscoach, systemischer Coach und begleitet Führungskräfte und Teams in Kultur- und Veränderungsprozessen. Vor ihrer Selbstständigkeit als Beraterin war sie Personalentwicklerin und Führungskraft in Unternehmen verschiedener Branchen. Kontakt: goette-kollegen.de