

Selbstreflexion im systemischen Coaching – Das Prinzip der „vielen Gesichter“ nach Virginia Satir

**Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung zum/ zur Systemischen Coach
am Institut InKonstellation**

Autorin: Sandra Herdering
E-Mail: s.herdering@she-business.com
Telefon: +49(0) 170 47242 93
Datum: 18.12.2025



INKONSTELLATION

Danksagung

Von ganzem Herzen danke ich meinen beiden Kindern, Tom und Nora-Zoé, die mich durch diese ganze Zeit begleitet haben – auch während meiner Krebstherapie. Ebenso danke ich meinen Freundinnen Natascha, Silvia und Ines, ohne die ich all das nicht hätte schaffen können. Mein besonderer Dank gilt dem gesamten Team der InKonstellation-Ausbildung, das mich auf meinem Weg inspiriert, gestützt und herausgefordert hat. Ebenso danke ich all jenen, die mich in dieser Zeit bereichert, begleitet und mir immer wieder Wertschätzung, Unterstützung und Vertrauen geschenkt haben. Diese Arbeit ist nicht nur ein Abschluss, sondern Ausdruck eines inneren Entwicklungsweges, der mich zutiefst geprägt hat.

Inhaltsverzeichnis

SELBSTREFLEXION IM SYSTEMISCHEN COACHING – DAS PRINZIP DER „VIELEN GESICHTER“ NACH VIRGINIA SATIR	1
DANKSAGUNG	2
INHALTSVERZEICHNIS	3
1. EINLEITUNG	4
2. THEORETISCHER HINTERGRUND	5
2.1 Virginia Satir und ihr systemisches Menschenbild	5
2.2 Das Konzept der „vielen Gesichter“	5
2.3 Verbindung zum systemischen Coaching	6
3. SELBSTREFLEXION IM SYSTEMISCHEN COACHING	6
4. DAS PRINZIP DER „VIELEN GESICHTER“ ALS COACHINGKONZEPT	8
5. PERSÖNLICHE REFLEXION UND LERNERFAHRUNGEN	11
6. FAZIT	12
LITERATURVERZEICHNIS	13

1. Einleitung

Selbstreflexion gilt als eine der zentralen Kompetenzen im systemischen Coaching. Sie ermöglicht es, die eigene innere Dynamik, Werte und Muster zu erkennen und dadurch bewusster, flexibler und authentischer zu handeln – sowohl im Kontakt mit Klient:innen als auch in der Beziehung zu sich selbst. Im systemischen Denken wird der Mensch stets als Teil komplexer sozialer Systeme betrachtet, die sich gegenseitig beeinflussen und in ständiger Veränderung befinden (Simon & Weber, 2018). Veränderung entsteht dabei weniger durch äußere Steuerung als durch neue Sichtweisen, Bedeutungen und Bewusstheit.

Virginia Satir (1988) hat mit ihrem Ansatz der 'vielen Gesichter' ein besonders wirkungsvolles Modell innerer Selbstreflexion geschaffen. Sie geht davon aus, dass jeder Mensch verschiedene innere Anteile in sich trägt – Facetten, die in unterschiedlichen Kontexten aktiv werden und häufig unbewusst das Verhalten steuern. Diese Anteile zu erkennen, zu würdigen und zu integrieren, ermöglicht Kongruenz und persönliche Authentizität. In dieser Arbeit soll untersucht werden, wie dieses Prinzip im Kontext des systemischen Coachings angewendet werden kann, um Selbstreflexion zu vertiefen und als Ressource für persönliche wie professionelle Entwicklung zu nutzen.

Ziel dieser Arbeit ist es, das Konzept der 'vielen Gesichter' nach Virginia Satir als Grundlage für Selbstreflexion im systemischen Coaching zu beleuchten. Neben theoretischen Grundlagen werden Bezüge zur Coachingpraxis hergestellt und Möglichkeiten aufgezeigt, wie Coaches und Klient:innen mithilfe dieses Prinzips zu größerer innerer Kongruenz und Selbstakzeptanz gelangen können. Ergänzend lässt sich dieses Verständnis durch den hypnosystemischen Ansatz von Gunther Schmidt vertiefen. Schmidt beschreibt Menschen als selbstorganisierende Systeme, in denen nachhaltige Veränderung nicht durch direkte Intervention, sondern durch das Ermöglichen förderlicher innerer Zustände entsteht. Selbstreflexion dient dabei der gezielten Ressourcenaktivierung und der bewussten Umlenkung von Aufmerksamkeit von Problemen hin zu Lösungen (Schmidt, 2014).

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Virginia Satir und ihr systemisches Menschenbild

Virginia Satir (1916–1988) gilt als Pionierin der systemischen Familientherapie und als eine der wichtigsten Vertreterinnen einer humanistisch-systemischen Haltung. Sie betrachtete den Menschen als lebendiges System, das aus Gedanken, Gefühlen, Körperempfindungen und Verhalten besteht – und zugleich Teil größerer sozialer Systeme ist (Satir et al., 1991). Veränderungen in einem Teil des Systems wirken sich auf das Ganze aus. Diese systemische Sicht prägte nicht nur die Familientherapie, sondern wurde zur Grundlage für Coaching, Beratung und Organisationsentwicklung (Banmen, 2002).

Satir ging davon aus, dass jeder Mensch ein fundamentales Streben nach Wachstum, Selbstwert und Verbundenheit besitzt. Wird dieses Wachstum durch frühkindliche Erfahrungen, Kommunikationsmuster oder gesellschaftliche Erwartungen eingeschränkt, entwickeln sich sogenannte Überlebenshaltungen – Strategien, die kurzfristig Schutz bieten, langfristig jedoch die Lebendigkeit und Authentizität begrenzen. Der Weg zur inneren Freiheit führt laut Satir über Bewusstheit, Akzeptanz und Integration aller Anteile. Ein zentrales Ziel ihrer Arbeit war daher die Wiederherstellung von Kongruenz, verstanden als Übereinstimmung zwischen innerem Erleben und äußerem Ausdruck.

Ihre Haltung war geprägt von radikaler Wertschätzung und der Überzeugung, dass jedes Verhalten – auch problematisches – eine positive Absicht hat. Diese Grundhaltung ist auch im Coaching zentral, da sie ein Klima von Vertrauen, Wachstum und Selbstannahme schafft. Aktuelle Studien zur Wirksamkeit von Coaching (Grant, 2020; Ianiro et al., 2021) bestätigen, dass Empathie, Authentizität und Selbstreflexion die Qualität der Beziehung zwischen Coach und Klient:in maßgeblich beeinflussen – und somit auch den Erfolg des Coachings.

2.2 Das Konzept der „vielen Gesichter“

In ihrem Buch „Meine vielen Gesichter“ (1988) beschreibt Satir die menschliche Persönlichkeit als ein Ensemble innerer Anteile, die sie als „Gesichter“ bezeichnet. Jedes Gesicht repräsentiert eine bestimmte innere Seite oder Rolle – etwa das starke, das verletzte, das fürsorgliche oder das ängstliche Gesicht. Diese Gesichter sind keine Masken im Sinne von Täuschung, sondern Ausdruck innerer Vielfalt und

Anpassungsfähigkeit. Sie entstehen in Reaktion auf Lebenserfahrungen und spiegeln Bedürfnisse, Werte und Schutzmechanismen wider.

Satir betont, dass alle Gesichter eine positive Absicht haben, selbst wenn sie nach außen hin widersprüchlich erscheinen. Das Ziel ist daher nicht, unerwünschte Anteile zu verdrängen, sondern sie zu verstehen, zu akzeptieren und zu integrieren. Dieser Prozess verläuft in drei Schritten: (1) Bewusstwerden, (2) Annehmen und (3) Integration. Diese Idee deckt sich mit aktuellen Konzepten der Ego-State-Therapie (Watkins & Watkins, 1997), der Internal Family Systems Therapy (Schwartz, 1995) und dem Inneren Team nach Schulz von Thun (2003). Neuere systemische Forschung (Cavanagh & Grant, 2019) betont, dass solche Modelle der inneren Vielfalt die Selbstregulation fördern und emotionale Resilienz stärken.

2.3 Verbindung zum systemischen Coaching

Im systemischen Coaching dient das Viele-Gesichter-Prinzip als Rahmen, um innere Dynamiken sichtbar und bearbeitbar zu machen. Klient:innen werden eingeladen, ihre verschiedenen inneren Stimmen zu erkunden und zu reflektieren, welche Bedürfnisse, Werte oder Ängste sie repräsentieren. Der Coach begleitet diesen Prozess mit einer offenen, nicht-urteilenden Haltung. Durch diese Arbeit entstehen Bewusstheit, Selbstmitgefühl und neue Handlungsoptionen.

Für Coaches selbst ist das Modell ebenso bedeutsam: Nur wer seine eigenen Gesichter kennt – das helfende, das kritische, das unsichere – kann authentisch, kongruent und präsent arbeiten. Das Viele-Gesichter-Prinzip unterstützt daher nicht nur die Selbstreflexion der Klient:innen, sondern auch die professionelle Entwicklung des Coachs. Diese doppelte Perspektive – Selbst- und Fremdrelexion – macht das Modell zu einem wertvollen Bestandteil moderner Coachingpraxis.

3. Selbstreflexion im systemischen Coaching

Selbstreflexion ist im systemischen Coaching nicht nur eine methodische Fähigkeit, sondern eine Haltung, die den gesamten Coachingprozess durchdringt. Sie umfasst die bewusste Auseinandersetzung mit dem eigenen Denken, Fühlen und Handeln sowie mit den impliziten Mustern, die diese beeinflussen. In einem systemischen Verständnis bedeutet Reflexion immer auch, die eigene Position im Gesamtsystem wahrzunehmen: Welche Bedeutungen gebe ich dem, was ich sehe? Wie beeinflussen meine

Wahrnehmung, mein Weltbild und meine Sprache die Dynamik im Coachingprozess? In hypnosystemischer Perspektive betont Gunther Schmidt, dass Aufmerksamkeit stets das aktiviert, worauf sie gerichtet ist. Für die Selbstreflexion im Coaching bedeutet dies, dass nicht Defizitanalyse, sondern die bewusste Ausrichtung auf Kompetenzen, stimmige innere Bilder und handlungsfördernde Bedeutungen im Vordergrund stehen sollte. Diese Sichtweise ergänzt Satirs Viele-Gesichter-Prinzip um eine ressourcen- und lösungsorientierte Tiefendimension.

Nach Simon und Weber (2018) kann Selbstreflexion als ein Prozess der „**Selbstbeobachtung zweiter Ordnung**“ verstanden werden – das heißt, der Coach reflektiert nicht nur Inhalte, sondern auch die Art und Weise, wie er selbst Wirklichkeit konstruiert. Damit wird deutlich: Reflexion ist kein introspektiver Selbstzweck, sondern eine Voraussetzung professioneller Systemkompetenz. Nur wer erkennt, dass er selbst Teil des Systems ist, kann bewusst mit seiner eigenen Wirkung umgehen.

Ein zentraler Aspekt der Selbstreflexion ist die **Bewusstheit über die eigene innere Haltung**. Diese Haltung speist sich aus persönlichen Werten, Lebenserfahrungen, kulturellem Hintergrund und emotionalen Prägungen. Satirs humanistisches Menschenbild – die Annahme, dass jeder Mensch Wachstumspotenzial in sich trägt – bietet hier eine wichtige Grundlage. In der Selbstreflexion geht es darum, diese Haltung immer wieder zu überprüfen: Begegne ich meinen Klient:innen mit Offenheit und Neugier oder mit unbewussten Zuschreibungen? Erlaube ich Vielfalt oder erwarte ich Anpassung?

Darüber hinaus spielt im systemischen Coaching die **Bewusstheit über die eigene Resonanz** eine entscheidende Rolle. Jeder Coachingprozess löst beim Coach Emotionen, Gedanken oder Körperreaktionen aus. Diese Resonanzen sind keine Störfaktoren, sondern wertvolle Informationsquellen über die Beziehungsdynamik. Eine reflektierte Coach-Persönlichkeit nutzt sie, um Hypothesen zu bilden und den Prozess zu vertiefen – nicht, um zu urteilen, sondern um das System besser zu verstehen (Grosse, 2017). Reflexion bedeutet hier, immer wieder zwischen „Ich“ und „System“ zu unterscheiden, ohne die eigene Subjektivität zu verleugnen.

Zur Förderung der Selbstreflexion stehen dem Coach zahlreiche **methodische Zugänge** zur Verfügung. Neben den klassischen systemischen Interventionen wie zirkulären Fragen oder der Arbeit mit Hypothesen haben sich auch achtsamkeitsbasierte Verfahren, Körperwahrnehmung und kreative Methoden als hilfreich erwiesen.

Das **Reflecting Team** nach Andersen (1990) etwa ermöglicht eine metakommunikative Distanz zum Geschehen, während Modelle wie das **Innere Team** (Schulz von Thun, 2003) oder der **Voice Dialogue** (Stone & Stone, 1989) helfen, die innere Vielfalt bewusst zu erleben. In diesem Kontext lässt sich das Viele-Gesichter-Prinzip von Virginia Satir als tiefenpsychologisch fundierter Ansatz verstehen, der die emotionale und existenzielle Dimension von Selbstreflexion in besonderer Weise anspricht.

Ein weiteres zentrales Element der Selbstreflexion ist das Bewusstsein für die **Grenzen und blinden Flecken** des eigenen Handelns. Gerade im Coaching, wo Nähe und Vertrauen zentrale Wirkfaktoren sind, besteht die Gefahr unbewusster Projektionen oder Retraumatisierungen. Professionelle Selbstreflexion beinhaltet daher auch das regelmäßige Einholen externer Perspektiven – etwa durch Supervision oder Intervision –, um eigene Wahrnehmungen zu überprüfen und die eigene Kongruenz zu stärken. Satir betonte, dass Wachstum nur dort möglich ist, wo Bewusstheit und Akzeptanz Hand in Hand gehen. Dies gilt gleichermaßen für Coaches wie für Klient:innen.

Im Ergebnis kann Selbstreflexion im systemischen Coaching als **Kontinuum zwischen Selbstwahrnehmung und Selbsttransformation** verstanden werden. Sie ermöglicht nicht nur das Erkennen eigener Muster, sondern auch die Entwicklung einer Haltung, die Veränderung zulässt. In diesem Sinne ist Reflexion keine lineare Tätigkeit, sondern ein zyklischer Prozess aus Wahrnehmen, Bewerten, Loslassen und Neugestalten. Das Prinzip der „vielen Gesichter“ bietet hierfür einen besonders geeigneten Rahmen, weil es die Komplexität innerer Prozesse in einer anschaulichen und wertschätzenden Weise zugänglich macht.

4. Das Prinzip der „vielen Gesichter“ als Coachingkonzept

Das Viele-Gesichter-Prinzip lässt sich im Coaching als ein prozesshaftes Modell innerer Systemarbeit verstehen. Es ermöglicht, die innere Vielfalt von Klient:innen sichtbar, verstehbar und schließlich integrierbar zu machen. Dabei wird das Konzept nicht als Diagnosetool, sondern als **Sprach- und Erfahrungsraum** genutzt, in dem innere Anteile Ausdruck finden dürfen.

In der praktischen Umsetzung kann das Modell in mehreren Phasen gestaltet werden:

1. **Bewusstmachen und Externalisieren der inneren Anteile**

Der Coach lädt Klient:innen ein, die in einer bestimmten Situation erlebten inneren Stimmen, Haltungen oder Impulse zu benennen. Dies kann über freies Erzählen, über Metaphern („welches Gesicht zeigt sich?“) oder über symbolische Materialien wie Figuren, Karten oder Bodenanker geschehen. Ziel dieser Phase ist es, Distanz zu schaffen und Selbstbeobachtung zu fördern. Der Satz „Ein Teil von mir möchte..., während ein anderer Teil...“ eröffnet den Raum für innere Differenzierung ohne Selbstverurteilung.

2. **Exploration und Würdigung der positiven Absicht**

Aufbauend auf Satirs Grundannahme, dass jedes Verhalten eine positive Funktion erfüllt, werden die jeweiligen Gesichter nicht bewertet, sondern in ihrer Intention verstanden. Der Coach fragt: „Wozu ist dieser Teil da?“, „Wie wollte er Sie schützen oder unterstützen?“ Diese Würdigung ermöglicht emotionale Entlastung und öffnet den Zugang zu tieferem Verständnis.

3. **Dialog und Integration**

Im nächsten Schritt können die inneren Gesichter in einen **inneren Dialog** treten – verbal, gestisch oder imaginativ. Der Coach begleitet diesen Austausch, indem er eine Atmosphäre von Akzeptanz und Neugier schafft. Ziel ist, dass die Anteile einander wahrnehmen, ihre jeweiligen Bedürfnisse anerkennen und gemeinsame Wege der Kooperation finden. Integration bedeutet dabei nicht Gleichschaltung, sondern Koordination – die bewusste Zusammenarbeit der inneren Stimmen.

4. **Verankerung und Transfer**

Schließlich wird das neu gewonnene innere Verständnis auf den Alltag übertragen. Der Coach unterstützt den Klienten, eine Art „innere Landkarte“ zu entwickeln, auf der die verschiedenen Gesichter benannt und abrufbar sind. In späteren Situationen kann der Klient reflektieren: „Welches Gesicht ist gerade aktiv?“ oder

„Welches Gesicht könnte jetzt hilfreich sein?“ – eine Form von selbstgesteuerter Reflexion.

Ein konkretes Beispiel:

Eine Führungskraft berichtet, dass sie sich in Konflikten zwischen ihrem „starken, kontrollierenden Gesicht“ und ihrem „verletzlichen, harmoniesuchenden Gesicht“ hin- und hergerissen fühlt. Durch die Arbeit mit diesen beiden Gesichtern erkennt sie, dass beide denselben Wert – Sicherheit – schützen wollen, aber unterschiedliche Strategien nutzen. Erst als sie beiden Anteilen Dankbarkeit entgegenbringt, kann eine neue Form von Handlungsfreiheit entstehen: Sie lernt, Stärke und Verletzlichkeit als komplementäre Qualitäten zu sehen, nicht als Gegensätze. Diese Erfahrung verändert ihr Selbstbild und damit auch ihre Wirksamkeit als Führungskraft.

Für den Coach bedeutet die Arbeit mit den vielen Gesichtern ebenfalls ein hohes Maß an Selbstreflexion. Satir sprach davon, dass „niemand andere zu größerer Kongruenz führen kann, als er selbst besitzt“. Der Coach wird zum Modell für die Haltung, die er fördern möchte: Präsenz, Wertschätzung, Authentizität. In der Praxis zeigt sich, dass der Erfolg dieser Arbeit weniger von der Methode als von der **inneren Haltung des Coaches** abhängt – seiner Fähigkeit, Raum für Ambivalenzen zu halten, ohne vorschnell zu interpretieren oder zu lösen. Gunther Schmidt unterstreicht in diesem Zusammenhang, dass die innere Haltung des Coaches der zentrale Wirkfaktor im Coachingprozess ist. Der Coach sollte den Zustand verkörpern, den er beim Klienten ermöglichen möchte. Präsenz, Wertschätzung und Kooperationsangebote wirken dabei stärker als jede Methode und stehen in enger Resonanz zu Satirs Konzept der Kongruenz.

Das Viele-Gesichter-Prinzip kann zudem mit anderen systemischen Methoden kombiniert werden. In Verbindung mit **Aufstellungsarbeit** lassen sich die inneren Gesichter im Raum positionieren, wodurch Beziehungsmuster visuell erfahrbar werden. Auch in Kombination mit **kreativen Techniken** (z. B. Schreiben, Zeichnen, Körperarbeit) kann das Modell tiefe emotionale Prozesse anstoßen. Entscheidend ist dabei stets, dass die Arbeit ressourcenorientiert bleibt und im Coachingrahmen verankert wird – das heißt, sie darf Selbsterkenntnis fördern, aber keine therapeutische Tiefenbearbeitung ersetzen.

Eine weitere Stärke des Modells liegt in seiner **Übertragbarkeit auf Gruppen- und Teamkontexte**. Teams können als Systeme verstanden werden, in denen kollektive

„Gesichter“ existieren – z. B. ein leistungsorientiertes, ein kreatives oder ein konfliktscheues Gesicht. Durch Reflexion dieser Muster können Teams lernen, Vielfalt als Stärke zu begreifen und innere Widersprüche konstruktiv zu nutzen. So verbindet Satirs Ansatz individuelle Selbstreflexion mit systemischer Organisationsentwicklung.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das Prinzip der „vielen Gesichter“ ein **ganzheitliches Reflexionsinstrument** darstellt, das kognitive, emotionale und körperliche Ebenen integriert. Es unterstützt Klient:innen darin, ihre innere Komplexität zu erkennen und daraus Kohärenz zu entwickeln. Für Coaches bietet es zugleich einen Spiegel eigener Entwicklungsfelder – eine ständige Einladung, Kongruenz zu leben, statt sie nur zu fördern.

5. Persönliche Reflexion und Lernerfahrungen

Die Auseinandersetzung mit dem Viele-Gesichter-Prinzip nach Virginia Satir hat meine persönliche und berufliche Entwicklung nachhaltig geprägt. Besonders eindrücklich war für mich die Erkenntnis, dass Selbstreflexion nicht das Ziel hat, innere Widersprüche aufzulösen, sondern sie in ihrer Ganzheit zu akzeptieren. Als Coach habe ich gelernt, dass meine eigene Präsenz, mein Mitgefühl und meine Authentizität die wichtigsten Werkzeuge sind. In der Arbeit mit Klient:innen erlebe ich immer wieder, wie kraftvoll es ist, wenn Menschen beginnen, ihren inneren Stimmen Raum zu geben – und sich selbst nicht länger als fehlerhaft, sondern als vielschichtig und menschlich erleben.

Durch die Beschäftigung mit Satirs Konzept hat sich meine Haltung gegenüber Konflikten verändert: Statt sie zu vermeiden, betrachte ich sie heute als Chancen für Wachstum. Auch meine professionelle Identität als Coach hat sich gefestigt – ich erlebe mich als klarer, präsenter und zugleich empathischer. Das Viele-Gesichter-Prinzip ist für mich zu einer Haltung geworden, nicht nur zu einer Methode. Es erinnert mich immer wieder daran, dass Heilung und Entwicklung dort beginnen, wo alle Anteile willkommen sind.

6. Fazit

Das Prinzip der „vielen Gesichter“ nach Virginia Satir bietet einen tiefgehenden, humanistischen Zugang zur Selbstreflexion im systemischen Coaching. Es verbindet systemisches Denken mit einem ressourcenorientierten Blick auf die innere Vielfalt des Menschen. Für die Coachingpraxis eröffnet dieser Ansatz neue Wege, um Selbstbewusstsein, emotionale Integration und Kongruenz zu fördern. Aktuelle Forschung im Coaching (de Haan, 2021; Bachkirova, 2022) bestätigt, dass die Fähigkeit zur Selbstreflexion zu den zentralen Wirkfaktoren professioneller Coachingkompetenz gehört.

Die Arbeit mit den „vielen Gesichtern“ ermöglicht, das eigene Erleben zu erforschen, innere Konflikte zu würdigen und daraus eine kohärente Identität zu entwickeln. Damit wird Selbstreflexion nicht nur zu einer methodischen Kompetenz, sondern zu einer Lebenspraxis, die Bewusstheit, Beziehung und Menschlichkeit miteinander verbindet.

Literaturverzeichnis

- Bachkirova, T. (2022). *Development of Self in Coaching*. London: Routledge.
- Banmen, J. (2002). The Satir Model: Yesterday and Today. *Contemporary Family Therapy*, 24(1), 7–22.
- Cavanagh, M., & Grant, A. M. (2019). Coaching psychology and the self. *International Coaching Psychology Review*, 14(2), 45–58.
- de Haan, E. (2021). *The Coaching Relationship*. London: Sage.
- Grosse, J. (2017). *Selbstreflexion im Coaching: Wege zu einer professionellen Haltung*. Wiesbaden: Springer.
- Grant, A. M. (2020). The Third 'Generation' of Workplace Coaching. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 13(1), 1–15.
- Ianiro, P. M., Schermuly, C. C., & Kauffeld, S. (2021). Why Interpersonal Skills Matter in Coaching. *Coaching Research Review*, 6(3), 12–28.
- Satir, V. (1988). *Meine vielen Gesichter*. München: Kösel.
- Satir, V., Banmen, J., Gerber, J., & Gomori, M. (1991). *The Satir Model: Family Therapy and Beyond*. Palo Alto, CA: Science and Behavior Books.
- Schulz von Thun, F. (2003). *Miteinander reden 3: Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Schwartz, R. (1995). *Internal Family Systems Therapy*. New York: Guilford Press.
- Simon, F. B., & Weber, G. (2018). *Einführung in die systemische Arbeit*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Watkins, J. G., & Watkins, H. H. (1997). *Ego States: Theory and Therapy*. New York: Norton.
- Andersen, T. (1990). *The Reflecting Team*. New York: Norton.
- Stone, H., & Stone, S. (1989). *Embracing Our Selves*. New York: Harper & Row.
- Schmidt, G. (2014). *Liebesaffären zwischen Problem und Lösung*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Schmidt, G. (2016). *Hypnosystemische Konzepte für Coaching und Organisationsentwicklung*. Heidelberg: Carl-Auer.