

# **Systemisches Coaching – Veränderungsprozesse durch Perspektivwechsel und ihre Integration**

Abschlussarbeit der Ausbildung

zum  
Systemischen Coach

von  
Kerstin Wipprecht



INKONSTELLATION

## Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	3
Was ist ein Veränderungsprozess? Was bedeutet Perspektivwechsel? .....	3
Methoden.....	5
Chancen.....	7
Grenzen .....	8
Die Integration des Perspektivwechsels – Was macht einen Veränderungsprozess erfolgreich?.....	8
Fazit .....	10
Quellenverzeichnis.....	11
Abbildungsverzeichnis .....	11

## Einleitung

Die vorliegende Arbeit hat zum Ziel, einen Überblick darüber zu geben, wie einerseits Perspektivwechsel im systemischen Coaching initiiert werden können und andererseits diese Perspektivwechsel dazu führen können, Veränderungsprozesse maßgeblich mitzugestalten. Es wird beleuchtet, welche Vorgehensweisen und Methoden es gibt, um eine neue Sicht zu gewinnen oder/und eine Sicht zu erweitern und zu ergänzen. Das systemische Coaching hat verschiedene Anliegen. Zum Einen geht es um Bewusstwerdung von Mustern und Dynamiken im Kontext von verschiedenen sozialen Systemen. Zum Anderen werden kontinuierlich Perspektivwechsel angestrebt, um das Gesamtbild des Klienten zu vergrößern und ihm/ihr mehr Handlungsmöglichkeiten zu verschaffen.

Anschließend wird darauf eingegangen, welche Chancen und Grenzen ein Perspektivwechsel im Veränderungsprozess hat. Es wird erläutert, was notwendig ist, um einen Perspektivwechsel nachhaltig zu etablieren und ihn in Verbindung zu bringen mit dem, was vorher schon da war, ganz nach dem Motto: Die herausfordernden Muster, die ein Mensch in sich entdeckt, haben ihre Daseinsberechtigung, da sie einstmals aus gutem Grund entstanden und ihm/ihr auf ihre Weise gedient haben, um mit schwierigen Situationen umzugehen. Daraus wird ersichtlich, dass die Einbeziehung der emotionalen Ebene sowie der Bedürfnisseebene in diesem Zusammenhang erforderlich ist, um den Menschen als Ganzheit zu berücksichtigen.

## Was ist ein Veränderungsprozess? Was bedeutet Perspektivwechsel?

Ein Veränderungsprozess ist ganz allgemein gesprochen ein Übergang von etwas Altem zu etwas Neuem. Dabei kann unterschieden werden zwischen Veränderungsprozessen, die passieren, ohne dass wir einen Einfluss darauf haben. Zum Beispiel die Entwicklung von einem Kind zu einem Erwachsenen: die Zeit der Pubertät. Hier kann im Coaching-Prozess erarbeitet werden, wie der Klient/ die Klientin Wege finden kann, um leichter mit diesen geschehenden Veränderungsprozessen umzugehen.

Dann gibt es Veränderungsprozesse, die notwendig werden, weil sich im Außen etwas verändert. Ein Beispiel ist, dass die Organisationsstruktur im Job verändert werden soll und ein neuer Kollege hinzukommt, mit dem nun eine neue Aufgabenverteilung erarbeitet werden muss, da der eigene vorherige Aufgabenbereich nicht erhalten bleibt.



Bild 1 – Zeit für Veränderung

Ein Veränderungsprozess kann aber auch bewusst herbeigeführt werden, weil bestimmte Zustände das Individuum belasten, so dass es sich Veränderung wünscht. Diesem Wunsch nach Veränderung geht eine Phase der Reflexion voraus, in der das Individuum feststellt, dass es unzufrieden oder unglücklich ist mit einer bestimmten Situation, mit bestimmten Abläufen, Zuständen, Gegebenheiten oder Verhaltensweisen. Das heißt, ein solcher Veränderungsprozess wird von diesem Individuum aktiv gesucht und initiiert, um das Gefühl für die Gesamtsituation zu verbessern.

Wie umfassend folglich der Prozess, sich auf etwas Neues einzustellen, ist und durch was er ausgelöst wird, ist höchst individuell. Im systemischen Coaching wird zunächst gezielt betrachtet, wie der Kontext aussieht, an welchen Stellen die Belastung besteht und was schon ausprobiert wurde. Daran anschließend wird Stück für Stück erarbeitet, welche Optionen für Veränderung es für das Individuum gibt und welche Wege hilfreich wären, diese Veränderungen umzusetzen. Wie dann tatsächlich ein solcher Veränderungsprozess ablaufen kann und wie er möglichst nachhaltig ist, wird unter „Integration des Perspektivwechsels“ genauer erläutert.



Bild 2 – Neue Perspektive

Ein Perspektivwechsel ist eine veränderte Sicht auf eine Situation – eine neue Richtung, aus der heraus eine Situation und ihr Kontext betrachtet wird. Er beinhaltet die Möglichkeit, bekannte Abläufe und Umstände neu zu bewerten. Z.B. kann einem unliebsamen Verhalten, das von den Eltern kritisiert wurde, eine außerordentliche Begabung innewohnen.

Der Perspektivwechsel selbst setzt also einerseits die Bewusstwerdung voraus und zugleich ist die Bewusstwerdung dem Perspektivwechsel inhärent. Die bewusste Beschreibung des Ist-Zustandes ist der Ausgangspunkt, um weiterentwickeln zu können, wo Veränderung passieren könnte oder müsste, um ein gewünschtes Ziel zu erreichen. Das heißt, der Perspektivwechsel ist bereits Teil des Veränderungsprozesses. Die Bewusstwerdung ist insofern erforderlich, weil dort die Ermittlung des Kontextes stattfindet und die Einflussfaktoren festgestellt werden. Sobald diese Bewusstwerdung fortgeschritten ist, ergeben sich Ideen für den Veränderungsprozess sehr oft von selbst.

Was an dieser Stelle kurz genannt werden soll, ist das Inselmodell. Es veranschaulicht sehr schön, was es bedeuten könnte, seinen Blick zu erweitern. Eines Menschen Wahrnehmung der Welt ist vergleichbar mit einer Insel, auf der der Mensch lebt. Wenn

er/sie den Blick erweitern will, dann erkundet er/sie unbekannte Teile der Insel und entdeckt Neues. Wenn er die Insel einmal anders betrachten will und vielleicht ein größeres Bild erfahren möchte, könnte er sich in ein Boot setzen, ein Stück hinausfahren und aus einer Distanz auf seine Insel schauen. An dieser Stelle wird deutlich, dass eine neue Perspektive Distanz schafft. Das bedeutet, dass der Klient auf eine Metaebene wechselt und das gesamte Geschehen wie ein Beobachter betrachtet. Aus dieser Perspektive können teilweise wie von allein neue Aspekte ins Bewusstsein gelangen.



Bild 3 – Inselmodell

Und das ganze Modell geht noch weiter dahingehend, dass der Mensch sich – zum Beispiel mit Hilfe des Coaches – vergegenwärtigt, dass jeder Mensch auf diese Weise eine eigene Insel bewohnt und dass es für das menschliche und empathische Miteinander sehr bereichernd ist, neugierig und achtsam die Inseln anderer Menschen zu erforschen.

## Methoden

Es gibt zahlreiche Techniken, um im Coachingprozess einen neuen Blick auf die bestehende Situation zu erreichen. Hier werden einige für das systemische Coaching typische Methoden herausgenommen und vorgestellt. Leitende Ideen hinter den Methoden sind die folgenden Fragestellungen:

1. Wie kann der Klient aus einer anderen Position heraus auf die Situation schauen und was entdeckt er dort?
2. Wie kann die Klientin ihr Blickfeld erweitern und was kann sie dann noch sehen, was sie bisher nicht erkennen konnte?

## Systemische Fragen

Systemische Fragen zielen einerseits darauf ab, den Kontext der Person und die beeinflussenden Faktoren für ein Thema zu eruieren. Andererseits ist immer die Idee, neue Aspekte ins Bewusstsein des Coachee zu bringen. Indem Fragen aus einer ungewohnten Richtung kommen oder indem sie Details abfragen, auf die bisher kein Fokus gerichtet war, wird der Coachee zum Nachdenken angeregt und er/sie erinnert/entdeckt Dinge, die nun in einem neuen Kontext relevant werden.

## Verschlimmerungsfrage und provokativer Ansatz

Eine Verschlimmerungsfrage zielt darauf ab, sich die Problemsituation noch schlimmer vorzustellen und einzutauchen in Überlegungen, wie genau die Katastrophe herbeigeführt werden könnte, um dann im Umkehrschluss festzustellen, was denn getan werden könnte, um eben doch das gewünschte Ziel zu erreichen.

Mit dem provokativen Ansatz kann die Darstellung und Wahrnehmung einer Situation so negativ überspitzt werden, dass durch die Absurdität ein innerer Wendepunkt

erreicht wird, ab dem spontan jene Aspekte sehr viel mehr in den Vordergrund rücken, die bisher als wenig bis nicht existent geschildert wurden. Entwickelt von Frank Farrelly, ist die „Provokative Therapie“ ursprünglich eine Form der Psychotherapie, „in der mit humorvoller Provokation der Widerspruchsgeist, die Selbstverantwortung und die Eigenständigkeit des Klienten geweckt und entwickelt werden sollen.“ (1) Wenn der Coach also konsequent dagegen argumentiert, warum eine Situation aussichtslos ist oder ein Vorhaben keinesfalls gelingen kann, passiert es fast automatisch, dass der Klient die Gegenrolle einnimmt und dann doch Plädoyer für das Gelingen hält. Zum Beispiel sagt die Klientin: „Ich habe wirklich schon alles versucht, es nutzt nichts.“ Die provokative Antwort könnte sein: „Ja, Sie sind wirklich ein aussichtsloser Fall, vergessen Sie einfach jegliche Lösungsversuche und legen Sie sich ins Bett.“ Auf diese Weise entlockt der Coach dem/der Coachee einen Widerstand gegen die Aussichtslosigkeit und das Nicht-Funktionieren. Eine Antwort darauf könnte lauten: „Na ja, also so ganz erfolglos waren meine bisherigen Versuche ja dann doch nicht.“

### Reframing und der narrative Ansatz

Eine weitere Möglichkeit einen neuen Blickwinkel zu erlangen, ist mittels Reframing oder einer anderen Art und Weise, seine übliche Geschichte zu einem Thema zu erzählen. Beim Reframing geht es vorrangig darum, Formulierungen, die zumeist eine negative Konnotation haben, im Coaching-Kontext so abzuändern, dass erkennbar wird, welche Ressource, Gabe oder Qualität in einer Eigenschaft noch stecken könnte, die bisher durch die Coachee nicht erkannt werden konnte.

Der narrative Ansatz hat den Hintergrund, dass Menschen dazu neigen, ihre Geschichten immer wieder auf die gleiche Art und Weise zu erzählen. Das Gehirn unterscheidet nicht zwischen tatsächlich Erlebtem und phantasievoller Erzählung. Somit verstärken Menschen negative Erlebnisse, indem sie sie immer wieder auf die gleiche Weise erzählen. Wenn nun der narrative Ansatz genutzt wird, werden Klienten eingeladen, ihre Geschichte auf eine völlig andere Art und Weise zu erzählen. Hierdurch werden verschiedene Prozesse in Gang gesetzt und vor allem neue Verknüpfungen im Gehirn hergestellt.

### Inneres Team und Aufstellungsarbeit

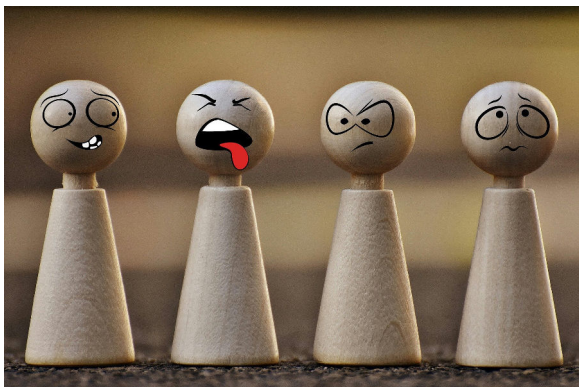


Bild 4 – Innere Anteile identifizieren

Bei der Arbeit mit dem Inneren Team geht es darum, die verschiedenen Anteile zu identifizieren, die in einem bestimmten Szenario eine Rolle für den/ die Coachee spielen.

Indem diese Anteile identifiziert werden und Coach und Coachee sich anschauen, wie sie miteinander interagieren oder kommunizieren, wird zunächst einmal innere Klarheit gewonnen. Das bildliche In-Verbindungsstellen der verschiedenen Aspekte führt darüber hinaus dazu, dass

verständlich wird, wie Entscheidungsprozesse ablaufen. Auch ist es sehr gut möglich, auf diese Weise innere Konflikte zu moderieren. Und zudem wird gut sichtbar, wie die innere Kommunikation abläuft. Indem diese Abläufe verstanden werden, kann die Art der Kommunikation sowohl im Innen als auch im Außen verbessert werden bzw. sich von allein verbessern. Dass es sogar möglich ist, dass sich dies von allein verändert,

hängt damit zusammen, dass ein Verständnis der Bedürfnisse der unterschiedlichen Anteile dafür sensibilisiert, warum an gewissen Stellen etwas schief lief.

„Die Aufstellung des Inneren Teams ist eine Inszenierung der unbewussten inneren Dynamik des Protagonisten oder der Protagonistin. [...] Ausgangspunkt ist die Überzeugung, dass auch eine leidvolle innere Dynamik einen Sinn hat und als Lösungsversuch anzusehen ist. Vor diesem Hintergrund folgt die Aufstellung keinem lösungsorientierten Ansatz, sondern zielt darauf, die unbewussten Hintergründe erfahrbar zu machen und aus diesem Verständnis heraus Veränderungsspielräume zu eröffnen.“ (2)

Aufstellungen gibt es mit unterschiedlichem Fokus und unterschiedlicher Herangehensweise. Was sie alle gemeinsam haben mit dem Inneren Team, ist, dass sie verdeutlichen, wie verschiedene Aspekte einer Situation zueinander stehen, sie miteinander agieren und wie diese sich fühlen. Es wird sozusagen auf verschiedene Weise eine Inszenierung der verschiedenen Elemente/ Anteile/ Menschen erstellt.

### Gewaltfreie Kommunikation – Verständnis für andere und sich selbst

An dieser Stelle soll im Rahmen der Gewaltfreien Kommunikation das Augenmerk insbesondere auf die Empathie gerichtet werden. Natürlich ist es sehr wertvoll mit dem Blick der Gewaltfreien Kommunikation die inneren (und äußeren) Dialoge des Klienten ganz generell zu betrachten und eine Anpassung der Formulierungen und der Wortwahl dahingehend vorzunehmen, dass eine wohlwollende Grundhaltung geübt und verinnerlicht wird. Damit jedoch alte Wunden heilen können, spielt die Empathie eine bedeutende Rolle. Der Coach kann vorübergehend die Rolle eines gewünschten empathisch agierenden Gegenübers einnehmen oder er kann als er selbst vollständig empathisch auf den Klienten eingehen, um ihn in seinem Schmerz abzuholen. Durch eine aufrichtige empathische Haltung werden der Klientin wesentliche Bedürfnisse erfüllt. Diese könnten beispielsweise sein, dass er/sie sich verstanden, gehört, wertgeschätzt oder angenommen fühlt. Durch diesen Schritt entsteht sogleich eine Öffnung und ein neuer Raum, der wiederum die Resilienz des Klienten stärkt und ihn/sie bereit macht, selbst empathisch auf sich und sein Umfeld zu schauen. Durch diese Vorgehensweise wird ein Veränderungsprozess maßgeblich gefördert, da eine Integration von alten Gefühlen und Wahrnehmungen ins heutige Bewusstsein stattfinden kann.

### Chancen

Perspektivwechsel haben eine Reihe an positiven Effekten zur Folge. Teilweise bedingen diese sich gegenseitig, teilweise geschehen sie mehr oder weniger zeitgleich, da eine Entspannung des Systems viel Raum für Neues öffnet. Sobald eine neue Sicht auf einen Menschen oder eine Situation gewonnen werden konnte, entsteht eine neue Art von Verständnis – sowohl für die Situation als auch andere Menschen, aber vor allen Dingen für sich selbst. Verständnis entlässt Menschen aus einer sehr kritischen Haltung. Das sorgt wiederum für Entspannung, Freiheit und Mitgefühl.

Perspektivwechsel haben auch das Vermögen, Blockaden aufzulösen, indem eine festgefahrene Sichtweise verlassen wird und neue Aspekte hinzukommen. Da blockierte Energien nun wieder anfangen können zu fließen, entstehen durch neue Blickwinkel auch häufig kreative Schöpfungsprozesse. Es kommt Bewegung und Dynamik ins System und das entlockt dem Klienten häufig Kreativität, wenn auch zunächst vielleicht nur an

wenigen Stellen und in kleinem Umfang. Außerdem werden diese vormals gebundenen Energien frei für neue Aktivitäten und häufig auch für ein Gefühl von mehr Lebendigkeit.

Das Reframing beispielsweise wird als besonders entlastend erlebt, da hierbei deutlich wird, dass die Benennung einer Eigenschaft nie ausschließlich das ganze Spektrum beschreibt, sondern nur einen Teil dessen, was mit dieser Eigenschaft in Verbindung steht. So kann z.B. für die Eigenschaft der Pedanterie erkannt werden, dass ein Mensch, der von sich und anderen so empfunden wird, tatsächlich zugleich sehr gewissenhaft, sehr sorgfältig, sehr zuverlässig ist. Das Beispiel zeigt, dass die Bewertung es entweder zu einer negativen Eigenschaft macht oder zu einer (Reihe an) positiven Eigenschaft(en). Diese positive Sicht auf die eigene Eigenschaft ermöglicht wiederum dem Klienten mit weniger Kritik sich selbst zu begegnen und eine entsprechend übersteigerte Handlungsweise, die in diesem Beispiel als Pedanterie empfunden werden kann, hinter sich zu lassen, da er/ sie mit seiner/ihrer Wahrnehmung nicht mehr nur in einer Ecke feststeckt.

## Grenzen

Ein Perspektivwechsel allein reicht allerdings in der Regel nicht aus, um ein Thema nachhaltig zu lösen. Es kommt darauf an, wie tief ein Thema sitzt und mit was es in Verbindung steht.

Ein kleines Risiko oder eine Grenze besteht darin, vor lauter kurzfristiger Energie und Erleichterung zu glauben, dass jetzt das bearbeitete Thema ein für allemal gelöst sei. Erfahrungsgemäß ist ein Thema jedoch erst dann nachhaltig gelöst, wenn der auslösende Faktor integriert werden konnte. Dies rückt den Aspekt der Integration von Altem in Neues oder vielmehr von Neuem in Bestehendes an dieser Stelle in den Vordergrund. Die Integration eines prägenden Umstandes aus der Vergangenheit in eine neue Sicht- und Herangehensweise im Heute führt zur Etablierung des Neuen. Darauf wird im Folgenden genauer eingegangen.

## Die Integration des Perspektivwechsels – Was macht einen Veränderungsprozess erfolgreich?

Ein Perspektivwechsel bringt etwas Neues. Ein frischer Blick auf die Dinge ermöglicht Entspannung und bringt neuen Mut. Er setzt Energien frei und es können wieder schöpferische Prozesse beginnen und ins Fließen kommen. Eine neue Perspektive vermag einen Menschen aus negativen Abwärtsspiralen herauszuholen und wieder ein Gefühl von Selbstermächtigung generieren. Dies alles sind nach vorne gerichtete Energien, die uns mit unserer Vision und unserer Zukunft verbinden. Außerdem verleihen sie uns Kraft und Mut für die Gegenwart und die Bewältigung von Aufgaben.

An den Stellen, an denen ein Perspektivwechsel im Leben angestrebt wird oder notwendig erscheint, sind jedoch maßgeblich alte Energien, schmerzhaft erlebte Erlebnisse, belastende Erinnerungen und vor allem auch Schutzmuster aktiv, die Menschen aus ihrer Vergangenheit, oftmals aus der Kindheit mitbringen. Ein Perspektivwechsel allein führt deshalb erfahrungsgemäß nicht zu einer nachhaltigen Veränderung dessen, was einen Menschen blockiert.

Ein Perspektivwechsel erweitert die Optionen. Es kommen Aspekte hinzu, die zuvor nicht im eigenen Horizont vorhanden und somit nicht erkennbar waren. Dies gibt grundsätzlich mehr Freiheit. Ob ein Perspektivwechsel jedoch als Chance und Gewinn betrachtet wird, hängt maßgeblich von der Haltung des Menschen ab, der den Perspektivwechsel vollzieht. Ist er unterbewusst der Überzeugung, er/sie müsse zu einem Experten gehen, der das Problem löst, dann ist eine neue Sichtweise interessant, aber beinhaltet nicht automatisch eine eigene Motivation, um in eine Handlung überzugehen. Um eine Integration somit erfolgreich möglich zu machen, ist es sinnvoll, zunächst die Haltung herauszuarbeiten. Ist der Klient bereit, Verantwortung zu übernehmen? Ist er/sie bereit, eine Anstrengung auf sich zu nehmen, um Dinge anders zu machen als bisher? Die Bereitschaft, etwas zu verändern hängt nicht ausschließlich von der Willenskraft und einer damit einhergehenden Entscheidung ab – obwohl diese treibende Kräfte in dem Prozess darstellen. Sie hängt auch maßgeblich davon ab, mit welchen Überzeugungen ein Mensch unterbewusst durchs Leben geht. Und dann kommt noch eine ganz wesentliche Größe hinzu: das Nervensystem.

Der lösungsorientierte Ansatz im systemischen Coaching stellt einen Gegenpol dar zur üblichen eher negativ gelagerten Betrachtung von Situationen und Gefühlen. Die Fokussierung auf das, was gut funktioniert, an Qualität vorhanden ist und an Ressourcen verfügbar ist, ist zentral und entscheidend, um den Perspektivwechsel zu verankern und ihn zu verknüpfen mit einem guten Gefühl, mit der Selbstsicherheit und dem eigenen Selbstbewusstsein, dem Vertrauen in sich selbst. Gleichzeitig ist es so, dass im Laufe des Lebens Erlebnisse und Erfahrungen gesammelt werden, die Menschen mit sich herumtragen. Diese Erfahrungen lösen verschiedene Gefühle aus. Ein Blick nach vorne sowie Mut und Vertrauen sind zwar erforderlich, um eine grundsätzlich positive Ausrichtung zu erreichen. Wenn jedoch die Gefühle nicht gewürdigt und anerkannt werden, die in bestimmten Situationen ausgelöst werden, dann wird ein Teil des eigenen Inneren zurückgelassen. Angenommen ein Mensch hat festgestellt, dass er in bestimmten Situationen immer auf die gleiche Art und Weise reagiert, dann hat er ein Muster erkannt. Wenn die Situation und das Muster erforscht werden, ist es möglich, den Schluss zu ziehen, dass jenes Muster eine Schutzstrategie ist. Eine Schutzstrategie ist nötig, um z.B. als Kind in einem Kontext so für sich selbst zu sorgen, dass es beispielsweise mit Gefühlen von „nicht gesehen und verstanden werden“ Wege finden kann. Die Schutzmuster werden aktiviert, wenn die Trigger im Heute denen ähneln, die wir als Kind als bedrohlich erlebt haben. Diese Gefühle und Überzeugungen aus dieser Zeit sind in Menschen tief verankert und prägen sie nachhaltig. Das heißt es sind ganz tiefe gewissermaßen automatisierte Abläufe, die Menschen zu bestimmten Verhaltensweisen führen. Die Erforschung des Triggers und der damit verbundenen Gefühle und Bedürfnisse ist selbst ein Perspektivwechsel. Außerdem stellt dieses Vorgehen eine Verbindung zu einer Ebene her, wo die Perspektivwechsel, die aus einer lösungsorientierten Herangehensweise resultieren, nun viel leichter integriert werden können. Deshalb ist es so bedeutsam, diese Überzeugungen oder Glaubenssätze und damit verbundene Gefühle „mit ins Boot zu holen“, wenn ein nachhaltiger Veränderungsprozess (Veränderung von unerwünschten Verhaltensweisen) angestrebt wird. Wichtig ist es hierbei zu würdigen und zu erkennen, wie aus der Not auch eine Tugend entstand. Jede Schutzstrategie birgt eine gewisse Expertise. Diese herauszuarbeiten ist ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der Integration von etwas Neuem. Das heißt auch eine Blockade hat eine positive Absicht. Und auch diese Beschreibung ist ein Perspektivwechsel in sich.

## Fazit

In Veränderungsprozessen spielen verschiedene Aspekte eine eigene und wichtige Rolle. Ein Perspektivwechsel bricht eine bestehende Struktur auf und ermöglicht dadurch, dass sich etwas in Bewegung setzen kann, weil eine neue Lücke oder ein neuer Raum entsteht. Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, einen Perspektivwechsel herbeizuführen. Die verschiedenen Vorgehensweisen werden an den Klienten und seine/ihre Thematik angepasst, um ihm/ihr bestmöglich zu begegnen und sie/ihn gut abzuholen. Wenn neue Aspekte entdeckt und neue Lösungswege und Herangehensweisen erarbeitet wurden, ist es wesentlich zu eruieren, wie die Integration bestmöglich stattfinden kann. Aus meiner Erfahrung, aus meinem eigenen Erleben und auch durch die Beobachtung der Menschen in meinem Umfeld ist eine besonders wichtige Stellschraube die Feststellung der Bedürfnisse der Klientin und das Erlauben der Gefühle, die sich im bearbeiteten Kontext zeigen. Die Gewaltfreie Kommunikation, das Innere Team, Aufstellungsarbeit, und auch das eigentliche Aushalten und Raumgeben für bestimmte Gefühle sind wertvolle Möglichkeiten, einen Veränderungsprozess erfolgreich zu integrieren.

## Quellenverzeichnis

(1)

[https://de.wikipedia.org/wiki/Provokative\\_Therapie](https://de.wikipedia.org/wiki/Provokative_Therapie), 11.3.2026

(2)

Kumbier, D. (2019). Aufstellungsarbeit mit dem Inneren Team. In: Stadler, C., Kress, B. (eds) Praxishandbuch Aufstellungsarbeit. Springer, Wiesbaden.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-658-18152-9\\_33-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-18152-9_33-1), 12.3.2026

## Abbildungsverzeichnis

Bild 1 – Zeit für Veränderung

<https://pixabay.com/de/photos/ver%c3%a4nderung-neuanfang-wechsel-3256330/>

Bild 2 – Neue Perspektive

<https://www.pexels.com/de-de/foto/person-die-world-globe-facing-mountain-halt-346885/>

Bild 3 – Innere Anteile identifizieren

<https://pixabay.com/de/illustrations/spielfiguren-smilies-lustig-1744225/>

Bild 4 – Inselmodell

<https://www.pexels.com/de-de/foto/wahrzeichen-ozean-kuste-horizont-20358931/>