Benennen, was ist

Das Gefühlsrad als Interventionsinstrument im systemischen Coaching

Abschlussarbeit im Rahmen der systemischen Coach-Ausbildung bei InKonstellation

Vorgelegt von: Anna Marukevich
Datum: 23. Mai 2026
Themenbereich: Coaching Tools & Methoden / Emotions Coaching

Inhaltsverzeichnis

Einleitung 3

1. Theoretischer Rahmen: Emotionen – was sie sind und was sie leisten 4

1.1 Emotionen als biologische und soziale Phänomene 4

1.2 Emotionsgranularität: Präzision als Ressource 4

1.3 Affect Labeling – Was im Gehirn passiert, wenn wir Gefühle benennen 5

1.4 Emotionen im systemischen Verständnis 5

2. Das Gefühlsrad – Konzept und Entwicklung 6

2.1 Vom wissenschaftlichen Modell zum Praxisinstrument 6

2.2 Aufbau und Struktur 6

2.3 Nutzungsfelder und Lizenzmodell 7

3. Das Gefühlsrad als systemisches Interventionsinstrument 7

3.1 Emotionen als gemeinsame Sprache im System 7

3.2 Anwendung in den Phasen des Coaching-Prozesses 8

3.3 Das Gefühlsrad in Gruppen- und Teamsettings 8

3.4 Methodische Hinweise zur Einführung in der Sitzung 9

3.5 Das Gefühlsrad in der Eigenreflexion des Coaches 9

4. Praxisbeispiele aus der Coaching-Arbeit 10

5. Grenzen und kritische Reflexion 11

Schluss / Fazit 11

Literatur- und Quellenverzeichnis 12

Anhang 13

Einleitung

„Ich weiß gar nicht, was ich fühle. Da ist irgendetwas – aber ich kann es nicht greifen."

Dieser Satz begegnet mir regelmäßig in meiner Praxis als Psychologin und Coach. Nicht als Ausnahme, sondern als Regel. Menschen jeden Alters und mit unterschiedlichen Lebenssituationen beschreiben auf ähnliche Weise denselben inneren Zustand: Da ist etwas. Aber es hat keinen Namen.

Was zunächst wie ein persönliches Defizit wirkt, ist in Wirklichkeit ein strukturelles Problem: Die meisten Menschen haben nie gelernt, ihre Gefühle präzise zu benennen. Sie unterscheiden zwischen „gut" und „schlecht", zwischen „gestresst" und „entspannt" – und selten mehr. Dabei ist die emotionale Differenzierung eine der grundlegendsten Kompetenzen für Selbststeuerung, Kommunikation und echte Veränderung.

Diese Abschlussarbeit beschäftigt sich mit der Frage, wie Emotionen im systemischen Coaching nicht nur als individuelles Erleben, sondern als systemische Information verstanden und genutzt werden können. Im Mittelpunkt steht das Gefühlsrad – eine deutsche, praxisorientierte Adaption nach Robert Plutchik, die ich im Rahmen meiner Praxisarbeit entwickelt habe. Es dient als visuelles Orientierungsinstrument, das Menschen dabei unterstützt, das Ungefähre greifbar zu machen – für sich selbst und in ihren Systemen.

Die Arbeit verbindet wissenschaftliche Grundlagen mit praxisnahen Anwendungsbeispielen und zeigt auf, wie ein einfaches Tool tiefgreifende Wirkung im systemischen Coaching entfalten kann.

1. Theoretischer Rahmen: Emotionen – was sie sind und was sie leisten

1.1 Emotionen als biologische und soziale Phänomene

Emotionen sind keine Zufallsprodukte unseres Innenlebens. Sie sind Ergebnisse evolutionärer Prozesse, die dem Organismus helfen, auf Umweltreize adaptiv zu reagieren. Der Psychologe und Forscher Robert Plutchik beschrieb Emotionen als biologisch fundierte Reaktionsmuster, die in ihrer Grundstruktur universell sind – unabhängig von Kultur oder Sprache.[1]

Sein 1980 entwickeltes Emotionsrad – das sogenannte *Wheel of Emotions* – beschreibt acht Basisemotionen: Freude, Vertrauen, Angst, Überraschung, Trauer, Ekel, Wut und Erwartung. Diese Grundemotionen lassen sich in ihrer Intensität abstufen und miteinander kombinieren, sodass ein vielschichtiges Spektrum menschlicher Gefühlszustände entsteht.[2] Was Plutchiks Modell besonders wertvoll macht: Es ist zugleich wissenschaftlich fundiert und visuell zugänglich. Das Rad-Format erlaubt es, Zusammenhänge zwischen Emotionen auf einen Blick zu erfassen – nicht als abstrakte Liste, sondern als lebendiges System.

1.2 Emotionsgranularität: Präzision als Ressource

Ein zentrales Konzept für die Arbeit mit Gefühlen im Coaching stammt von der Neurowissenschaftlerin Lisa Feldman Barrett: die sogenannte Emotionsgranularität. Darunter versteht sie die Fähigkeit, emotionale Zustände präzise voneinander zu unterscheiden – also nicht nur „Angst" von „Wut" zu trennen, sondern auch „besorgt" von „panisch", „irritiert" von „verletzt".[3]

Barrettss Forschung zeigt: Menschen mit hoher Emotionsgranularität regulieren sich besser, reagieren in Stresssituationen differenzierter und treffen reflektiertere Entscheidungen. Das Benennen von Gefühlen ist demnach kein therapeutischer Luxus – sondern eine handfeste Kompetenz mit messbaren Auswirkungen auf Verhalten und Wohlbefinden.[4]

Für das Coaching ergibt sich daraus eine klare Konsequenz: Interventionen, die die Präzision emotionaler Wahrnehmung fördern, stärken direkt die Selbstwirksamkeit der Klienten.

---

[1] Vgl. Ulich & Mayring, 2003.

[2] Ebd.

[3] Vgl. Barrett, 2018.

[4] Ebd.

1.3 Affect Labeling – Was im Gehirn passiert, wenn wir Gefühle benennen

Der Neurowissenschaftler Matthew Lieberman von der UCLA hat in einer vielzitierten Studie aus dem Jahr 2007 untersucht, was im Gehirn passiert, wenn Menschen Gefühle benennen – ein Prozess, den er als „Affect Labeling" bezeichnet. Das Ergebnis war eindeutig: Das bewusste Benennen einer Emotion reduziert die Aktivität der Amygdala – jenes Hirnareals, das für die Verarbeitung von Bedrohungsreizen und die Auslösung von Stressreaktionen zuständig ist.[5]

Mit anderen Worten: Wer seinen Gefühlen einen Namen gibt, beruhigt sein eigenes Nervensystem. Roth beschreibt diesen Zusammenhang treffend: Das Benennen emotionaler Zustände wirkt direkt auf die Aktivität des limbischen Systems – und schafft damit Raum für kognitive Verarbeitung und Handlungsfähigkeit.[6]

Diese Erkenntnis hat weitreichende Konsequenzen für die Coaching-Praxis. Das Gefühlsrad ist in diesem Licht kein rein kognitives Ordnungsinstrument – es ist ein neurobiologisch wirksames Interventionswerkzeug. Der Moment, in dem ein Klient auf dem Gefühlsrad auf „verletzt" zeigt und sagt „Ja, genau das ist es", ist nicht nur ein sprachlicher Akt. Es ist ein Regulationsmoment – der Raum für Reflexion, Kognition und Handlungsfähigkeit öffnet. Genau das, wofür systemisches Coaching steht.

1.4 Emotionen im systemischen Verständnis

Das systemische Coaching betrachtet den Menschen nicht isoliert, sondern immer in seinen Kontexten und Beziehungen. Emotionen spielen darin eine doppelte Rolle: Sie sind einerseits Ausdruck individueller Zustände, andererseits Informationen über das System, in dem sich eine Person bewegt.

Wenn eine Führungskraft regelmäßig Erschöpfung wahrnimmt, ist das nicht nur ihr persönliches Erleben – es ist ein Signal über die Beschaffenheit des Systems, in dem sie agiert. Wenn zwei Personen in einem Konflikt unterschiedliche Gefühle beschreiben, spiegelt das ihre unterschiedlichen Positionen und Wirklichkeitskonstruktionen im System wider.

Arist von Schlippe und Jochen Schweitzer, zwei der bekanntesten Vertreter systemischer Beratung im deutschsprachigen Raum, betonen die Bedeutung von Emotionen als „Markierungen von Unterschieden" – sie zeigen an, wo relevante Differenzen in einem System liegen.[7] Wer Gefühle benennen kann, macht diese Unterschiede sichtbar und damit bearbeitbar.

---

[5] Vgl. Roth, 2003.

[6] Ebd.

[7] Vgl. von Schlippe & Schweitzer, 2016.

2. Das Gefühlsrad – Konzept und Entwicklung

2.1 Vom wissenschaftlichen Modell zum Praxisinstrument

Das vorliegende Gefühlsrad ist eine deutsche, praxisorientierte Adaption nach Robert Plutchik, entwickelt von Anna Marukevich im Rahmen ihrer Arbeit als Wirtschaftspsychologin (M.Sc.) und Heilpraktikerin für Psychotherapie in Konstanz.[8]

Ausgangspunkt war Plutchiks ursprüngliches Wheel of Emotions, das im akademischen Kontext entstanden ist und in seiner Originalsprache für den deutschsprachigen Praxiseinsatz kaum direkt nutzbar war. Ziel der Adaption war es, ein Instrument zu schaffen, das:

- **visuell sofort zugänglich ist** – das Rad-Format ermöglicht intuitives Navigieren ohne Erklärung
- **sprachlich präzise ist** – sorgfältig gewählte, allgemeinverständliche deutsche Begriffe
- **systemisch nutzbar ist** – sowohl für Einzelpersonen als auch für Paare, Gruppen und Teams
- **urheberrechtlich klar ist** – mit definierten Lizenzmodellen für den professionellen Einsatz

2.2 Aufbau und Struktur

Das Gefühlsrad ist in konzentrischen Ringen aufgebaut:[9]

Innenring (Kernebene): Sechs Basisemotionen – Freude, Überraschung, Liebe, Angst, Wut, Trauer – nach Plutchiks Modell ins Deutsche adaptiert

Mittlerer Ring: Differenziertere Ausprägungen (z.B. Angst → besorgt, unsicher, panisch)

Außenring: Feine Nuancen und spezifische Zustände (z.B. besorgt → grübelnd, zweifelnd, vorausschauend)

Die Farbgebung folgt einer emotionalen Logik: warme Gelb- und Orangetöne für Freude und Überraschung, Blautöne für Trauer, Rottöne für Wut, Violett für Angst, Rosa für Liebe. Diese Farbzuordnung unterstützt die intuitive Orientierung und erleichtert den Einstieg – besonders bei Menschen, die wenig Zugang zu ihrer Gefühlswelt haben.

[8] Marukevich, www.anna-marukevich.de/gefuehlsrad, letzter Zugriff: 22.04.2026.

[9] Siehe Anhang A.

2.3 Nutzungsfelder und Lizenzmodell

Das Gefühlsrad ist für verschiedene Einsatzfelder konzipiert:

Kontext	Anwendung
Einzelcoaching / Beratung	Selbstreflexion, Emotionsbenennung, Auftragsklärung
Paarberatung	Gemeinsame Sprache entwickeln, Missverständnisse sichtbar machen
Team- und Organisationscoaching	Teamprozesse emotional verstehen, Konflikte entschlüsseln
Workshops und Seminare	Psychoedukation, Gruppenreflexion
Eigenreflexion	Journaling, Selbststeuerung im Alltag

Für den professionellen Einsatz stehen Nutzungslizenzen zur Verfügung – von der 1:1-Lizenz über Gruppenlizenzen bis zu Publikationslizenzen nach individueller Vereinbarung.[10] Die klare lizenzrechtliche Regelung schützt das Urheberrecht und sichert gleichzeitig die breite Zugänglichkeit des Instruments.

3. Das Gefühlsrad als systemisches Interventionsinstrument

3.1 Emotionen als gemeinsame Sprache im System

Eines der grundlegendsten Probleme in menschlichen Systemen – ob Paare, Familien oder Teams – ist die emotionale Sprachlosigkeit. Nicht weil die Beteiligten nichts fühlen, sondern weil ihnen das Vokabular fehlt, um das Gefühlte präzise zu kommunizieren.

Das Gefühlsrad schafft in diesem Kontext eine emotionale Lingua Franca – eine gemeinsame Sprache, die unabhängig von Bildungsstand, kulturellem Hintergrund oder persönlichem Ausdrucksvermögen funktioniert. Wenn alle Beteiligten dasselbe visuelle Referenzsystem nutzen, verändert sich die Kommunikation im System grundlegend: Es geht nicht mehr darum, ob jemand „überreagiert", sondern darum, welche Gefühle welche Reaktionen ausgelöst haben.

Gregory Bateson, einer der Begründer des systemischen Denkens, prägte den Begriff der Information als „Unterschied, der einen Unterschied macht".[11] Übertragen auf Emotionen: Eine benannte Emotion ist eine Information, die im System etwas verändern kann. Eine unbenannte Emotion verpufft – oder eskaliert.

[10] Marukevich, www.anna-marukevich.de/gefuehlsrad, letzter Zugriff: 22.04.2026.

[11] Vgl. Bateson, 1981.

3.2 Anwendung in den Phasen des Coaching-Prozesses

Auftragsklärung:
Das Gefühlsrad kann bereits zu Beginn eines Coachings eingesetzt werden, um den emotionalen Ausgangszustand sichtbar zu machen. Die Frage „Wo auf dem Gefühlsrad befinden Sie sich gerade – in Bezug auf Ihr Anliegen?" öffnet einen anderen Zugang als rein kognitive Zielbeschreibungen. Sie macht oft latente Themen sichtbar, die der Klient noch nicht in Worte fassen konnte, die aber das eigentliche Coaching-Thema tragen.

Ressourcenarbeit:
Im systemischen Coaching wird häufig mit emotionalen Ressourcen gearbeitet. Das Gefühlsrad hilft dabei, emotionale Ressourcenzustände konkret zu identifizieren. „Welches Gefühl auf dem Rad würden Sie gerne öfter erleben?" ist ein einfacher, aber wirkungsvoller Einstieg in die Zielarbeit – und schafft eine emotionale Zielmarke, nicht nur eine kognitive.

Reflexion und Transfer:
Am Ende einer Sitzung oder eines Prozesses eignet sich das Gefühlsrad als Reflexionsinstrument: „Wo stehen Sie jetzt im Vergleich zu Beginn?" Die visuelle Orientierung macht Veränderungen greifbar – auch wenn sie subtil sind. Das stärkt die Selbstwirksamkeit und fördert das Bewusstsein für eigene Entwicklung.

3.3 Das Gefühlsrad in Gruppen- und Teamsettings

Die besondere Stärke des Gefühlsrads in systemischen Kontexten zeigt sich in Gruppen- und Teamsettings. Hier funktioniert es als gemeinsames Navigationssystem, das alle Beteiligten auf dieselbe Ebene bringt.

In Konfliktsituationen macht das Tool eine entscheidende Verschiebung möglich: weg von Schuldzuschreibungen hin zu emotionalem Verständnis. Wenn Person A beschreibt, dass sie sich „verletzt und hintergangen" fühlt (Wut-Bereich), und Person B erkennt, dass sie sich „überfordert und hilflos" fühlt (Angst-Bereich), verändert sich die Gesprächsgrundlage. Was wie ein Konflikt zweier Willen wirkt, entpuppt sich als das Aufeinandertreffen zweier völlig unterschiedlicher emotionaler Reaktionen auf dieselbe Situation.

Von Schlippe und Schweitzer betonen im systemischen Kontext die Bedeutung von Zirkularität: Jede Emotion im System beeinflusst andere Emotionen und Verhaltensweisen.[12] Das Gefühlsrad macht diese Wechselwirkungen sichtbar und schafft so eine Grundlage für konstruktive Veränderung.

[12] Vgl. von Schlippe & Schweitzer, 2016.

3.4 Methodische Hinweise zur Einführung in der Sitzung

Das Gefühlsrad wird nicht verordnet, sondern angeboten. Die Frage „Darf ich Ihnen etwas zeigen, das manche Menschen hilfreich finden?" schafft Raum ohne Erwartung – und genau das ist die Voraussetzung für echte Wirkung.

Nicht jeder findet sofort das passende Wort. „Gibt es einen Bereich, der sich gerade mehr anfühlt als andere – auch wenn er nicht ganz passt?" nimmt den Druck heraus und öffnet die Tür zur eigenen Wahrnehmung, ohne sie aufzustoßen.

Wenn ein Gefühl benannt ist, lohnt ein kurzes Innehalten: „Wie ist es, das jetzt beim Namen zu nennen?" Dieses Verweilen vertieft den Kontakt mit dem Erlebten – und macht den regulativen Effekt des Benennens direkt spürbar.

Je nach Sitzungsphase wirkt das Gefühlsrad unterschiedlich: zu Beginn als Einstieg in das Anliegen, in der Mitte als Orientierung bei einem Wendepunkt, am Ende als Vergleich von Vorher und Nachher. Es fügt sich in den Prozess ein – anstatt ihn zu unterbrechen.

3.5 Das Gefühlsrad in der Eigenreflexion des Coaches

Systemisches Coaching betont nicht nur die Reflexion der Klienten – sondern auch die kontinuierliche Selbstreflexion des Coaches. Die eigene emotionale Wahrnehmung ist eine zentrale professionelle Ressource: Was nimmt der Coach im Kontakt wahr? Welche Resonanz entsteht? Was löst die Situation in ihm oder ihr aus?

Das Gefühlsrad eignet sich auch als persönliches Supervisions- und Reflexionsinstrument für Coaches selbst:

- **Vor der Sitzung:** „Wie gehe ich gerade in dieses Gespräch? Was trage ich mit?" – Eine kurze Verortung auf dem Gefühlsrad schärft die Selbstwahrnehmung und verhindert, dass eigene emotionale Zustände unbewusst in die Sitzung einfließen.
- **Nach der Sitzung:** „Was hat diese Begegnung in mir ausgelöst?" – Resonanzgefühle liefern wertvolle Hinweise auf Themen, die im Prozess relevant waren, aber noch nicht explizit wurden.
- **In der Supervision:** Das Gefühlsrad kann als gemeinsame Sprache genutzt werden, um emotionale Reaktionen in der Coaching-Arbeit präzise zu beschreiben und zu bearbeiten.

Diese Eigenanwendung entspricht dem systemischen Prinzip der Allparteilichkeit: Der Coach, der seine eigenen Gefühle kennt und benennen kann, ist besser in der Lage, im Kontakt mit dem Klienten präsent und neutral zu bleiben.[13]

[13] Vgl. von Schlippe & Schweitzer, 2016.

4. Praxisbeispiele aus der Coaching-Arbeit

Alle Beispiele sind vollständig anonymisiert. Es werden keine realen Namen oder identifizierbaren Details verwendet.

Fallbeispiel 1 – Einzelcoaching, berufliche Orientierung:

Eine Klientin, Mitte 30, kommt mit dem Thema berufliche Stagnation. Sie beschreibt sich als „unzufrieden, aber nicht so richtig" – sie wisse selbst nicht genau, was sie eigentlich bewege. Mit dem Gefühlsrad zeigt sich: Sie ist weniger unzufrieden als vielmehr enttäuscht – von sich selbst und von einer Situation, die sie als unveränderlich erlebt. Die Präzisierung des Gefühls öffnet eine neue Frage: „Von wem oder was genau fühlen Sie sich enttäuscht?" Das verändert die Coaching-Richtung grundlegend – weg von der Frage „Was soll ich tun?" hin zu „Was brauche ich wirklich?" Erst durch das Benennen des tatsächlichen Gefühls wird das eigentliche Anliegen sichtbar, das hinter der vagen Unzufriedenheit steckte.

Fallbeispiel 2 – Paarsetting, Kommunikationsmuster:

Ein Paar beschreibt eskalierende Konflikte ohne klaren Auslöser – beide fühlen sich missverstanden, beide wollen eigentlich dasselbe: gehört werden. Mit dem Gefühlsrad wird sichtbar: Partner A reagiert auf Konfliktsituationen mit Wut (dahinter: verletzt, gekränkt), Partner B zieht sich zurück, weil er/sie sich überfordert und schuldig fühlt. Die scheinbare Aggression des einen ist Ausdruck von Verletzung – der Rückzug des anderen Ausdruck von Angst. Beide Strategien verstärken sich gegenseitig im System und erzeugen genau das, was beide vermeiden wollen. Das gemeinsame Benennen der Gefühle unterbricht diesen Kreislauf, ohne dass eine der Personen „schuldig" sein muss und schafft erstmals eine Grundlage für echtes gegenseitiges Verständnis.

Fallbeispiel 3 – Schulkontext, Klassenklima:

Eine Lehrerin kommt mit dem Anliegen, das Klassenklima in einer zunehmend unruhigen Klasse zu verbessern. Im Coaching wird das Gefühlsrad zunächst mit ihr selbst eingesetzt: Sie erkennt, dass sie sich im Unterricht vor allem „überfordert" und „hilflos" fühlt – und deshalb vermehrt mit Kontrolle reagiert, was die Dynamik in der Klasse weiter verschärft.

In einem zweiten Schritt wird das Gefühlsrad im Klassenraum eingesetzt: Die Schülerinnen und Schüler markieren anonym, wie sie sich in der Klasse fühlen. Das Ergebnis überrascht die Lehrerin: Viele befinden sich im Bereich „unsicher", „orientierungslos" und „ausgegrenzt" – nicht, wie sie vermutet hatte, im Bereich Wut oder Trotz. Was als Disziplinproblem wahrgenommen wurde, entpuppt sich als kollektives Sicherheitsbedürfnis. Diese Erkenntnis verändert die Haltung der Lehrerin und damit ihren Umgang mit der Klasse grundlegend.

5. Grenzen und kritische Reflexion

Das Gefühlsrad ist ein wertvolles Instrument – aber kein universelles. Folgende Grenzen sollten in der professionellen Anwendung berücksichtigt werden:

Kulturelle Prägung: Emotionsvokabular ist kulturell bedingt. Das Gefühlsrad ist in seiner aktuellen Form auf den deutschsprachigen Raum ausgerichtet. In interkulturellen Settings sollte es mit entsprechender Sensibilität und Übersetzungsbereitschaft eingesetzt werden.[14]

Kognitive Zugänglichkeit: Menschen in akuten Krisen, mit starker Dissoziation oder eingeschränkter kognitiver Verarbeitung können möglicherweise nicht von dem visuellen Instrument profitieren. Hier sind niedrigschwelligere oder körperorientierte Zugänge vorzuziehen.

Abgrenzung Coaching – Therapie: Das Gefühlsrad eignet sich für Coaching- und Beratungskontexte. Bei klinisch relevanten Störungsbildern ist es kein Ersatz für psychotherapeutische Behandlung.

Das Instrument ersetzt nicht die Beziehung: Kein Tool ersetzt die coachende Beziehung und die Haltung, mit der gearbeitet wird. Das Gefühlsrad ist ein Hilfsmittel – die Wirkung entsteht durch den Kontext und die Beziehungsqualität, in der es eingesetzt wird.

Schluss / Fazit

Das Gefühlsrad verbindet zwei Perspektiven, die im Coaching oft getrennt behandelt werden: die individuelle emotionale Erfahrung und die systemische Dimension menschlicher Beziehungen und Gruppen.

Es schafft dort Sprache, wo bisher Sprachlosigkeit war. Es macht sichtbar, was diffus geblieben wäre. Und es tut das auf eine Art, die zugänglich, nicht bedrohlich und direkt nutzbar ist – für Privatpersonen ebenso wie für Fachkräfte in Beratung, Coaching, Bildung und Führung.

Aus systemischer Sicht sind Emotionen keine Hindernisse auf dem Weg zur Lösung. Sie sind Teil der Lösung – wenn wir lernen, sie als das zu lesen, was sie sind: Information.

Das Gefühlsrad lädt dazu ein, genau das zu tun. Hinzuhören. Hinzusehen. Zu benennen. Und dann: zu handeln.

Raum für Gefühle – Raum für Entwicklung.

---

[14] Vgl. Goleman, 1996.

Literatur- und Quellenverzeichnis

Bücher:

Barrett, Lisa Feldman. Wie Gefühle entstehen. München: Carl Hanser Verlag, 2018.

Bateson, Gregory. Ökologie des Geistes. Anthropologische, psychologische, biologische und epistemologische Perspektiven. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1981.

Goleman, Daniel. Emotionale Intelligenz. München: Carl Hanser Verlag, 1996.

Roth, Gerhard. Fühlen, Denken, Handeln. Wie das Gehirn unser Verhalten steuert. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2003.

Ulich, Dieter & Mayring, Philipp. Psychologie der Emotionen. 2. Auflage. Stuttgart: Kohlhammer, 2003.

von Schlippe, Arist & Schweitzer, Jochen. Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen. 3. Auflage. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, 2016.

———

Internetquellen:

Marukevich, Anna. „Gefühlsrad." www.anna-marukevich.de/gefuehlsrad, letzter Zugriff: 22.04.2026.

———

Abbildungsverzeichnis:

Abb. 1: Gefühlsrad – Konzept und Gestaltung © Anna Marukevich, www.anna-marukevich.de, 2024.

Anhang

Anhang A: Gefühlsrad

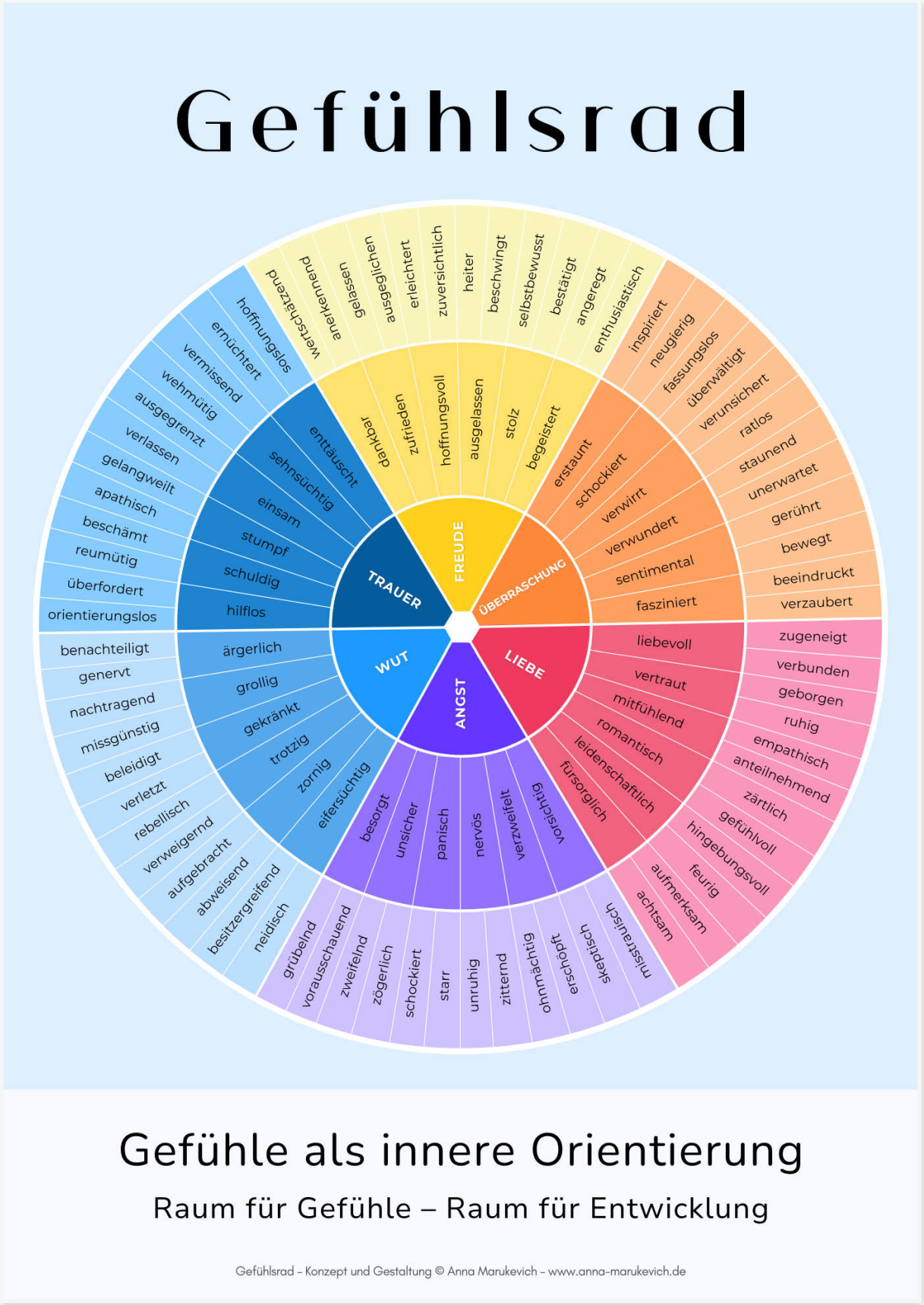

Abb. 1: Gefühlsrad – Konzept und Gestaltung © Anna Marukevich, www.anna-marukevich.de, 2024.