

Mensch, ärgere Dich nicht!



Systemische Coaching Ausbildung,
InKonstellation, Kurs Frankfurt 10/2022

Abschlussarbeit Susanne Münscher
Coaching Tools & Methoden

Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Einleitung	3
2. Das konstruktivistische Weltbild	3
3. Die Komplexität menschlicher Kommunikation	4
4. Inselmodel	5
5. Das Wertequadrat nach Schulz von Thun	7
6. Die Narrative ändern	8
7. Das Riemann-Thomann-Modell	9
8. Fazit	10
9. Literaturverzeichnis	12
9.1. Online Quellen	12
9.2. Bildverzeichnis	12

1. Einleitung

„Mensch, ärgere Dich nicht!“ Was soll das jetzt mit Coaching zu tun haben?

Im Folgenden soll der plakative Titel „Mensch, ärgere Dich nicht!“ im Vordergrund stehen. Wieso ärgert man sich? Wer oder was ist es, dass einen ärgerlich macht? Wie kann man es beeinflussen, ob man sich ärgert oder nicht?

Hierzu soll zunächst die grundlegende Frage beleuchtet werden, welche Rolle in diesem Zusammenhang das konstruktivistische Weltbild spielt und wie wir Menschen kommunizieren. Anschließend geht es um die Frage, wie im systemischen Coaching eine Verbindung zwischen den unterschiedlichen Inseln der Wahrnehmung geschaffen werden kann und wie das Wertequadrat nach Schulz von Thun helfen kann, der Frage des Sich-Ärgerns auf den Grund zu gehen. In diesem Zusammenhang kurz betrachtet werden sollen auch die Möglichkeit, die eigene Geschichte neu zu erzählen sowie das Riemann-Thomann-Modell, das zu einem Perspektivwechsel anregt. Die Auswahl der systemischen Methoden erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und beschränkt sich in dieser Darstellung auf weitgehend kognitive Ansätze.

Aber zunächst soll der Begriff „Ärger“ bestimmt werden. Ärger ist ein emotionaler Ausdruck auf unerwünschte oder als unangenehm empfundene Situationen, Ereignisse oder Interaktionen. Dabei kann Ärger in unterschiedlicher Qualität auftreten, angefangen von einem leichten Unbehagen bis hin zur Wut. Er tritt in der Regel unwillkürlich, nicht kognitiv gesteuert auf.¹

2. Das konstruktivistische Weltbild

Der Konstruktivismus behandelt die Frage, wie Menschen zu Wissen kommen und Erkenntnis erlangen. Das menschliche Gehirn schafft sich seine eigene Wirklichkeit nicht dadurch, dass die Umwelt fotografisch wahrgenommen wird, sondern durch eine Verknüpfung verschiedener Sinneseindrücke. „Wahr ist, was wahr-genommen wird.“² heißt es in einer Definition von Konstruktivismus. Somit entspringt die Wahrnehmung der Wirklichkeit dem eigenen Erleben, geprägt durch die jeweiligen sozialen Systeme, in denen sich jeder Einzelne bewegt sowie durch die physischen Grenzen der Wahrnehmungsfähigkeit. Somit gibt es nicht die eine Wirklichkeit, sondern individuell konstruierte Wirklichkeiten. Ausgehend von dieser These ist die wahrgenommene Wirklichkeit des Anderen grundsätzlich abweichend von der eigenen Wirklichkeit.

Im systemischen Coaching spielen die Annahmen des Konstruktivismus eine wichtige Rolle. Bereits bei den Grundannahmen zeichnet sich ab, dass durch unterschiedliche Wahrnehmung von Wirklichkeit sowie unterschiedliche Grundannahmen Potential dafür geschaffen wird, wie Menschen zu unterschiedlichen Schlussfolgerungen im eigenen Erleben kommen. Wird das unterschiedliche Erleben dann bewertet, kommt es leicht dazu „sich zu ärgern“.

¹ Vgl. <https://de.wikipedia.org/wiki/Ärger>

² Vgl. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/konstruktivismus-37530>

Wie im Folgenden beschrieben werden soll, wirkt die Frage, wie wir Menschen die Wirklichkeit wahrnehmen, sehr stark in den Bereich der Kommunikation.

3. Die Komplexität menschlicher Kommunikation

Geht man davon aus, dass alles Verhalten Kommunikation ist, d.h., dass Kommunikation außer durch Sprache auch durch nonverbale Ausdrucksformen, wie z. B. Gesten, Körperhaltung, Bewegung und ähnliches abläuft, dann folgt daraus, dass man:

„[...] nicht nicht kommunizieren kann. Handeln oder Nichthandeln, Worte oder Schweigen haben alle Mitteilungscharakter: Sie beeinflussen andere und diese anderen können ihrerseits nicht nicht auf diese Kommunikation reagieren und kommunizieren damit selbst.“³

Die Aussage verdeutlicht den Stellenwert, den Kommunikation in unserem Leben einnimmt. Kommunikation bzw. menschliche Interaktion findet eigentlich immer dann statt, wenn zwei oder mehr Personen Mitteilungen austauschen. Das einfachste Modell geht von einem Sender aus, der einem Empfänger mittels eines Kanals eine Botschaft übermittelt.⁴

Als Ursache der verbalen Kommunikation, die die Menschen letztlich von der Tier- und Pflanzenwelt unterscheidet, sieht Spengler den Wunsch des Menschen, die rätselhaften Eindrücke von der Welt miteinander zu teilen.⁵

Will man wissen, welchen Inhalt eine Mitteilung hat, handelt es sich vor allem um eine Information. Darüber hinaus hat eine Mitteilung einen zweiten Aspekt, den Beziehungsaspekt; hier geht es darum, wie der Sender vom Empfänger verstanden werden möchte. Dabei bestimmt der Beziehungsaspekt den Inhaltsaspekt. Handelt es sich um eine intakte Beziehung, in der sich Sender und Empfänger kennen, rückt der Beziehungsaspekt in den Hintergrund und der Inhaltsaspekt der Mitteilung wird ausgetauscht. Ist dies nicht der Fall und die Beziehung ist konfliktreich, wird so viel Energie in die Definition der Beziehung gelegt, dass die Inhalte nicht gewürdigt werden können.⁶

Hinzu kommt, dass Kommunikation kein normierter Prozess und deshalb nicht zwangsläufig eindeutig ist, da die Zeichen, die eine Botschaft konstituieren, mehrdeutig sein können. Häufig hat ein Wort wegen der Begrenztheit des Wortschatzes mehrere Bedeutungen. Darüber hinaus haben die Interaktionspartner unterschiedliches Wissen bzw. unterschiedliche Erfahrungen, so dass Missverständnisse nicht ausbleiben.⁷

Auch Körpersprache ist mehrdeutig und wird je nach situativem Kontext oder nach Kulturkreis unterschiedlich interpretiert. So kann z. B. ein direkter Blickkontakt während eines Gesprächs in einem asiatischen Land als Unverschämtheit empfunden werden,

³ Watzlawick u.a., 1990, S. 51.

⁴Vgl. <https://de.wikipedia.org/wiki/Sender-Empfänger-Modell>

⁵ Vgl. Spengler, 1924, S. 166.

⁶Vgl. Watzlawick u.a., 1990, S. 55

⁷ Vgl. Katz, 1960 S. 320ff

während im westlichen Kulturkreis direkter Blickkontakt erwünscht ist, und sein Fehlen als Angst oder Unsicherheit, vielleicht auch als Unaufmerksamkeit interpretiert wird.

Missverständnisse können auch entstehen, wenn verbales und nonverbales Verhalten nicht übereinstimmen. Wie soll der Interaktionspartner eine Mitteilung verstehen, die verbal Zuneigung ausdrückt, auf nonverbaler Ebene jedoch auf Abweisung deutet, z.B. durch Abwenden vom Gesprächspartner.⁸

Konflikte sind Beispiele für Situationen, in denen „Mensch“ sich ärgert. Hierbei weichen häufig die verschiedenen Ebenen der Kommunikation voneinander ab, d. h. die Beziehungsebene ist nicht geklärt, so dass eine Einigung auf der Sachebene nicht möglich ist. Zudem kommt es in Konflikten häufig zu Abweichungen zwischen verbalem und nonverbalem Verhalten. Auch eine mangelnde Distanz im Gespräch bei Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund kann dazu führen, dass „man sich ärgert“. In diesem Fall werden nonverbale Zeichen, also räumliche Nähe oder Entfernung im Gespräch, unterschiedlich gedeutet. Für den Gesprächspartner kann räumliche Nähe ein kultureller Ausdruck von Interesse sein, der Andere hingegen fühlt sich belästigt, ihm wird „zu nahe getreten“.⁹

4. Inselmodell¹⁰

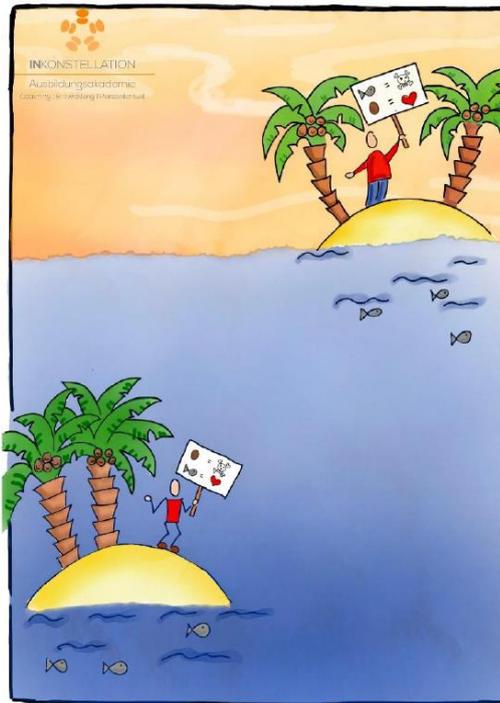
Das Inselmodell beschreibt die konstruktivistische Sichtweise am Beispiel der Inselmetapher. Stellen wir uns vor, irgendwo im Ozean befänden sich zwei kleine Inseln deren Bewohner, wie grundsätzlich alle Menschen, durch ihre Gewohnheiten und Erfahrungen geprägt wären. Hätten die Bewohner auf beiden Inseln jeweils die Erfahrung gemacht, dass Fisch für sie ein wichtiges Nahrungsmittel ist, Kokosnüsse aber zu hart sind, um sich davon zu ernähren, würden sich die Bewohner leicht über die Ernährung einigen können und schnell einer Meinung sein.

Es könnte aber auch der Fall sein, dass die Bewohner unterschiedliche Erfahrungen gemacht hätten. Hätten die Bewohner einer Insel die Erfahrung gemacht, dass Inselbewohner nach Fischverzehr gestorben sind, aber Kokosnüsse aufbrechen, wenn sie auf einem Stein aufschlagen, so wären die Kokosnüsse das Lebensmittel der Wahl. Für die Bewohner der anderen Insel bliebe jedoch Fisch ein wichtiges Lebensmittel, wenn keine Kokosnuss auf einem Stein aufgekommen wäre. Diese Diskrepanz in der Erfahrung würde die Kommunikation schwieriger gestalten.

⁸ Vgl. Smith/Williamson, 1977, S. 101-103.

⁹ Vgl. Watzlawick, 1976, S.17-18

¹⁰ Vgl. Inkonstellation, 2022, S. 42ff



11

Wie können die Bewohner der beiden Inseln trotz der unterschiedlichen Erfahrungen nun einen Kontakt aufbauen? In der Inselmetapher findet die Verbindung physisch statt, also als Brücke. Um die Brücke zu bauen und zu betreten, müssen die Bewohner der jeweils anderen Insel grundsätzlich erstmal interessant genug sein, um jeweils eine Annäherung zu wagen. Dazu muss eine offene Grundhaltung bestehen, das heißt, dass die Inselbewohner jeweils Interesse an den Erfahrungen der Bewohner der anderen Insel haben. Die Begegnung der Bewohner der beiden Inseln erfolgt dabei ohne eine Bewertung über die Erfahrungen der jeweils anderen zu treffen. Es besteht echtes Interesse an der Lebensweise der anderen. Je nach Situation, z. B. einer Knappheit an Kokosnüssen, die es erforderlich macht, wieder zu fischen, könnten die Inselbewohner sich über ihre Situation austauschen und auch Erfahrungen der Bewohner der anderen Insel in ihr Leben integrieren.

Die Brücke hat hierbei nicht nur eine verbindende Funktion, sondern ermöglicht auch einen Rückzug, um das Erlebte zu verarbeiten und das, was sinnvoll scheint, in die eigene Erfahrungswelt zu übertragen.

Das Inselmodell ist eine schöne Metapher, sei es im Coaching oder im Alltag. Jeder kann sich anhand dieser Metapher klarmachen, dass wir trotz unterschiedlicher Erfahrungen durch eine Haltung, die nicht bewertet, und durch Kommunikation Brücken bauen können, um den Anderen in seiner Erfahrungswelt abzuholen. Das kann durch die Suche nach Gemeinsamkeiten der Fall sein oder durch die Suche nach Kompromissen, wenn die Deckungsgleichheit der Ziele und Erfahrungen nicht gegeben ist. Besonders auch durch

¹¹ Vgl. Inkonstellation, 2022, S. 41

den Mut sich auf das unbekannte Erleben des Gegenübers einzulassen und auch Sichtweisen, die nicht übereinstimmen, stehen lassen zu können.

Kann die Brücke nicht letztlich auch in der Frage des „Sich-Ärgerns“ ein Aufeinanderzugehen ermöglichen, das helfen kann, sich nicht über bestimmte Dinge des Anderen aufzuregen oder zu ärgern? Könnte eine Brücke dazu dienen, die Motivation und Erfahrungen des Anderen zu verstehen?

Jorge Bucay, ein argentinischer Gestalttherapeut, erzählt in seinem Buch „Komm, ich erzähl dir eine Geschichte“¹² seinem Klienten Demian im Rahmen der Therapie, Geschichten und Gleichnisse, als Hilfestellung für Demian seine eigenen Anliegen umdeuten zu können. In der Geschichte „Die taube Ehefrau“ kommt Demian verärgert zu Jorge und beschwert sich darüber, dass seine Freundin nicht von ihren Urlaubsplänen abrücken und unbedingt mit ihm den Urlaub in Uruguay bei ihrer Familie verbringen wolle. Demian hingegen ist der festen Überzeugung, dass die Freundin sich viel wohler fühlen würde, wenn sie den Urlaub gemeinsam mit Freunden in Argentinien verbringen würden. Hierauf antwortet Jorge mit der Geschichte der tauben Ehefrau. Der Ehemann ruft in dieser Geschichte den Hausarzt der Familie an, da er der Ansicht ist, dass seine Frau zunehmend schwerhörig wird. Beide testen dies direkt während ihres Telefonats, indem der Ehemann seine Frau bei ihrem Namen ruft. Als sie nicht reagiert, geht er immer näher zu ihr, bis er schließlich hinter ihr steht und ihr ins Ohr schreit. Daraufhin dreht sie sich zu ihm um und beschimpft ihn, was das denn solle, sie habe auf sein Rufen jedes Mal geantwortet, aber er habe sie nicht gehört.

Beide Geschichten, die Rahmenhandlung um Demian und die Geschichte der tauben Ehefrau, können als Abwandlung der Inselmetapher verstanden werden. Die Akteure, die sich über das Verhalten des Anderen ärgern, befinden sich jeweils auf ihrer Insel und kommen gar nicht auf den Gedanken, die Brücke, die zur anderen Insel führt, zu betreten. Ihnen fehlt die Selbstreflexion, sich selbst und ihr eigenes Verhalten infrage zu stellen. Sie sind so fixiert auf das, was sie an dem anderen stört, dass ihnen entgeht, dass der andere ihr eigenes Verhalten spiegelt.

5. Das Wertequadrat nach Schulz-von-Thun

Wie können wir mithilfe des Wertequadrats von Schulz-von-Thun der Frage näherkommen, wieso wir uns über etwas ärgern, bzw. wie können wir unsere Bewertung ändern? Aber was sind eigentlich Werte? Daniela Blickhan formuliert es folgendermaßen: „Werte sind Leitprinzipien, die im alltäglichen Leben Orientierung geben, was wichtig, gut und richtig ist. Sie beeinflussen menschliches Erleben, Urteilen und Handeln. [...] Werte beeinflussen Verhalten und sind vermittelt über Normen, Einstellungen und Ziele.“¹³

Nehmen wir an, wir ärgern uns über jemanden, den wir als rücksichtslos und unhöflich wahrnehmen. In unserer Wahrnehmung ist dies die für uns erlebte Wirklichkeit. Die Person teilt ungefragt, ohne Vorrede und ohne darauf zu achten, ob es im Gespräch passt oder

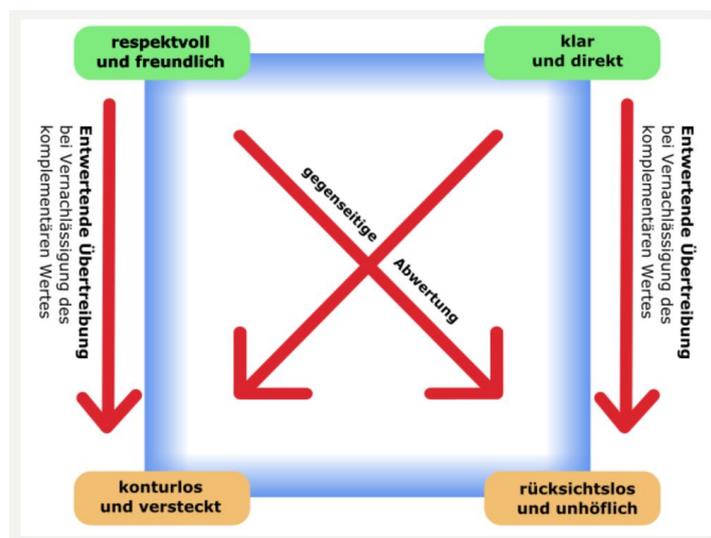
¹² Vgl. Bucay, 2007, S. 89ff.

¹³ Vgl. Blickhan, 2021, S.49

nicht, ihre Meinung. Nun könnten wir, um die Inselmetapher wieder aufzunehmen, unsere Insel verlassen und uns auf die Insel des anderen begeben, oder zumindest die Brücke betreten. Was veranlasst den Anderen zu seiner Art der Interaktion, wie könnte seine Sicht sein? Versteht er sich vielleicht als klar und direkt? Wie würde er unser eigenes Verhalten, das wir als respektvoll verstanden wissen wollen, interpretieren? Vielleicht als konturlos und versteckt und nicht, wie wir uns gerne selbst wahrnehmen, als respektvoll und freundlich?

Nach Schulz von Thun gilt, dass sich ein Wert nur dann voll entfalten kann, wenn er sich in positiver Spannung zu einem Gegenwert befindet. Ohne ein positives Spannungsfeld wird der Wert zur entwertenden Übertreibung. Somit kann das Wertequadrat im Coaching dazu beitragen eigene Wertvorstellungen und Wertvorstellungen des Coaches zu hinterfragen und in Balance zu bringen.¹⁴ Gemäß des Beispiels hieße das, sich respektvoll und freundlich zu verhalten steht in einem Spannungsfeld zu einer klaren und direkten Interaktion. Kippt dieses Spannungsfeld jedoch und die Interaktion wird vom Empfänger nicht mehr positiv bewertet, so kann es zu einer gegenseitigen Abwertung bzw. entwertenden Übertreibung in der Wirklichkeitswahrnehmung bzw. -bewertung kommen.

Wertequadrat (aufgeführtes Beispiel als Grafik)¹⁵



6. Die Narrative ändern

Erzählt der Coachee im Coaching eine, oder wie er es wahrscheinlich empfindet, seine Geschichte, so erzählt er sie aus der Perspektive, aus der er sie vermutlich nicht zum ersten Mal erzählt. Zumindest sich selbst hat er sie so, oder so ähnlich, schon mehrfach erzählt,

¹⁴ Vgl. www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-werte-und-entwicklungsquadrat

¹⁵ Vgl. www.sein-und-wirken.de (nach Schulz von Thun)

bevor er zum Coaching gekommen ist. Er ist häufig der festen Überzeugung, dass dies auch die einzige Perspektive ist, aus der heraus die Geschichte erzählt werden kann. Er stellt sich nicht die Frage, ob die gleiche Situation aus einer anderen Perspektive erzählt werden könnte und so zu einer völlig anderen Geschichte geworden wäre oder werden könnte. Dies hängt mit dem persönlichen biografischen Erleben und der bewusst oder unbewusst genutzten Filter zusammen. Im narrativen Ansatz im Coaching¹⁶ geht es darum, in einer Geschichte, die der Coachee erzählt, wiederkehrende Muster in der Erzählung zu erkennen und eine Musterunterbrechung bzw. -neudeutung zu ermöglichen. Diese Musterunterbrechung ist z. B. über systemische Fragetechniken möglich. Indem der Coachee nach der Erzählung z. B. gefragt wird, ob es bei den als negativ erfahrenen Ereignisse auch Ausnahmen gab, wozu die negativen Erfahrungen zu diesem Zeitpunkt gut waren und welche Personen und Faktoren beteiligt waren, kann der Coach dem Coachee einen Perspektivwechsel anbieten.

Durch diese Interventionen kann es dem Coachee ermöglicht werden, seine Geschichte umzudeuten und ihr eine positivere Bedeutung zu geben. Das heißt nicht, dass plötzlich alles gut wird und als einschneidend empfundene Erfahrungen kleingeredet oder rückgängig gemacht werden sollen oder können. Die Interventionen können jedoch dazu dienen, auf unterschiedliche Wirklichkeitswahrnehmungen hinzuweisen. Dies kann auch bei Narrativen genutzt werden, in denen der Coachee seinen Ärger über Personen oder Umstände zum Ausdruck bringt. Der Ärger kann auch dadurch abgeschwächt werden, indem dem Coachee aufgezeigt wird, dass es nicht darum geht, einen Schuldigen zu finden, sondern lediglich um unterschiedliche Sichtweisen, die nicht übereinstimmen.

7. Riemann-Thomann-Modell

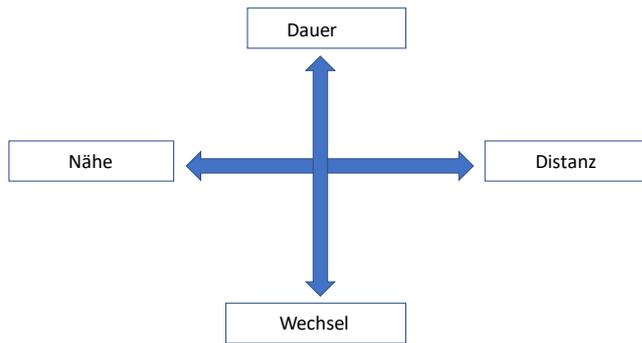
Um der Frage, wieso wir uns ärgern weiter auf die Spur zu kommen und das Gefühl besser regulieren zu können, kann auch die Erklärung nach dem Riemann-Thomann-Modell hilfreich sein. Die Grundannahme des Modells ist die Verschiedenartigkeit der Menschen. Dabei geht es nicht nur um unterschiedliches Auftreten und emotionale Bedürfnisse, sondern auch um zwischenmenschliche Interaktion. ¹⁷Wie in der nachstehenden Grafik¹⁸ dargestellt, wird im Modell das Bedürfnis „Nähe“ dem Bedürfnis „Distanz“ sowie das Bedürfnis „Dauer“ dem Bedürfnis „Wechsel“ gegenübergestellt:

- Nähe (Harmonie, Geborgenheit, zwischenmenschlicher Kontakt)
- Distanz (Unabhängigkeit, Ruhe, Individualität)
- Dauer (Ordnung, Regelmäßigkeit, Kontrolle)
- Wechsel (Abwechslung, Spontaneität, Kreativität)

¹⁶ Vgl. Skript Inkonstellation, 2022, S. 87-89

¹⁷ Vgl. <https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-riemann-thomann-modell>

¹⁸ Vgl. Skript Inkonstellation, 2022, S. 105/106



Die Grundbedürfnisse sind bei allen Menschen vorhanden, jedoch unterschiedlich ausgeprägt und in der Regel werden in der Interaktion nur ein oder zwei Bedürfnisse aktiviert. Je polarer die Grundeinstellungen der Parteien sind, je höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass es zu Konflikten kommt. Ausgelöst wird der Konflikt letztlich dadurch, dass die Parteien Unverständnis oder Ärger zeigen und die Sicht des anderen nicht einnehmen können. Das Modell soll somit vor allem zum Perspektivwechsel einladen, um grundsätzlich vorhandene Konfliktpotentiale zu verstehen und zu reduzieren.

8. Fazit

Nimmt man die systemische Haltung ein, dass man die Wirklichkeit des Anderen nie ganz verstehen kann und auch immer nur Ausschnitte seiner Wirklichkeit kennenlernt, so hat man immer die Wahl, ob man sich ärgert oder nicht. Karin Kuschik hat treffend formuliert: „Wer mich ärgert, bestimme immer noch ich.“¹⁹ Dieser Satz ist deswegen so kraftvoll, weil er, eine Grundhaltung ausdrückt, nämlich die der Selbstbestimmung. Diese Haltung geht davon aus, dass wir selbst die Macht über unsere Gefühle haben. Wir entscheiden selbst, wie wir mit äußeren Umständen umgehen, oder auch mit anderen Menschen, deren Wirklichkeitsauffassung wir nicht kennen und somit vermeintlich nicht teilen, wenn wir uns über etwas ärgern. Dieser Satz könnte gleichzeitig die Zielformulierung für ein Coaching sein, in dem der Coach, den Coachee in dem Prozess begleitet, seine Werte zu bestimmen. Er ermöglicht es dem Coachee, seine eigene Geschichte, die er sich schon lange in demselben oder ähnlichen Wortlaut erzählt, durch einen Perspektivwechsel zu verändern. Darüber hinaus bietet er ihm eine Positionierung in den Konfliktstilen, dem Riemann-Thomann-Modell, an, ebenfalls eine Intervention, die zum Perspektivwechsel anregen soll.

Was heißt das nun für die Ausgangsthese „Mensch, ärgere Dich nicht“? Zusammenfassend kann man sagen, dass es gemäß der systemischen Auffassung nicht darum geht, sich nicht mehr zu ärgern, sondern selbstbestimmter darüber zu entscheiden. Gemäß dem hypnosystemischen Verständnis weisen negative Emotionen auf Bedürfnisse hin²⁰. Emotionen wie Ärger, die negativ konnotiert sind, haben somit durchaus ihre Berechtigung. Ärger tritt in der Regel dann auf, wenn Andere auf die eigenen Bedürfnisse keine Rücksicht nehmen bzw. wenn das eigene Werte- und Beurteilungsschema verletzt wird. Er stellt sich

¹⁹ Vgl. Kuschik, 2022, S. 17ff

²⁰ Vgl. Schmidt, 2022, S. 94

ein, wenn das eigene Weltbild mit dem eines anderen Menschen nicht übereinstimmt. Mit diesem Verständnis entscheidet man dann letztlich selbst, welchen Raum man dem Ärger gibt. Dabei basiert die Entscheidung, ob man sich ärgert, letztlich darauf, wie tief die Diskrepanz ist und ob bzw. welche Bedeutung man der Überbrückung dieser Diskrepanz geben möchte. Diese Art der Deutung ermöglicht neben der Selbstbestimmung mehr Klarheit sowie Toleranz und Offenheit für andere Verhaltensspektren.

9. Literaturverzeichnis

Blickhan, Daniela. Positive Psychologie und Coaching. Paderborn: Junfermann Verlag, 2021.

Bucay, Jorge. „Die taube Ehefrau“. Komm, ich erzähl dir eine Geschichte. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch, 2007, S. 89-92.

Inkonstellation. Systemische Coachingausbildung. Köln: 2022.

Katz, „Psychological Barriers to Communication“. *Mass Communications*. Ed. Wilbur Schramm. Urbana: University Press of Illinois, 1960, 316-328.

Kuschik, Karin. 50 Sätze, die das Leben leichter machen: Ein Kompass für mehr innere Souveränität. Hamburg: Rowohlt Verlag, 2022.

Schmidt, Gunther. Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung. Heidelberg Carl Auer Verlag, 2022.

Smith, Dennis R. und L. Keith Williamson. Interpersonal Communication. Dubuque: Wm. C. Brown Company Publishers, 1977.

Spengler, Oswald. Der Untergang des Abendlandes: Umriss einer Morphologie der Weltgeschichte. Bd. II Welthistorische Perspektiven. München: CH. Beck, 1924.

Watzlawick. Wie wirklich ist die Wirklichkeit? München: Piper Verlag GmbH, 1976.

Watzlawick, P.; Beavin, J.; Jackson, D. Menschliche Kommunikation: Formen, Störungen, Paradoxien. Bern: Verlag Hans Huber, 8. Auflage, 1990.

9.1. Online Quellen

www.paulwatzlawick.de/aximome.html, 01.05.2023

<https://de.wikipedia.org/wiki/Ärger>, 01.05.2023

<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/konstruktivismus-37530#:~:text=Definition%3A%20Was%20ist%20%22Konstruktivismus%22,dass%20Wissen%20und%20Wirklichkeit%20%3%BCbereinstimmen>, 01.05.2023

<https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-werte-und-entwicklungsquadrat>, 01.05.2023

<https://de.wikipedia.org/wiki/Sender-Empfänger-Modell>, 01.05.2023

www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-werte-und-entwicklungsquadrat, 01.05.2023

www.sein-und-wirken.de (nach Schulz von Thun), 01.05.2023

<https://www.schulz-von-thun.de/die-modelle/das-riemann-thomann-modell>, 01.05.2023

9.2. Bildverzeichnis

Ruppert, Ralf. Mensch ärgere Dich nicht, Pixabay (lizenzfreies Bild).

Inkonstellation. Systemische Coachingausbildung. Köln: 2022, S.41