



# INKONSTELLATION

**Hausarbeit im Rahmen der Ausbildung  
zum Systemischen Coach**

---

**Titel der Arbeit:**

**„Der Provokative Ansatz im Coaching – Haltung, Wirkung und  
Methoden“**

---

**Name:** Maren Bernhardi-Hoeft

**Ausbildungsinstitut:** InKonstellation Akademie

**Ausbildungsmodul:** Systemisches Coaching

**Abgabedatum:** 08.05.2025

# Inhaltsverzeichnis

I. Inhaltsverzeichnis.....	
1. Einleitung .....	1
2. Grundlagen des Systemischen Coachings .....	1
2.1 Was ist Systemisches Coaching?.....	1
2.2 Was ist ein System? .....	1
2.3 Die Rolle des Systemischen Coaches .....	2
2.4 Ziel- und Lösungsorientierung im Systemischen Coaching.....	2
2.5 Abgrenzung zu anderen Beratungsformen .....	2
3 Grundlagen des Provokativen Ansatzes.....	3
3.1 Definition, Entstehung und Entwicklung in Deutschland .....	3
3.2 Grundannahmen und Menschenbild.....	3
3.4 Die "LKW"-Formel .....	4
4 Anwendung des provokativen Ansatzes.....	5
4.1 Wann darf der provokative Ansatz angewendet werden? .....	5
4.2 Wann darf der provokative Ansatz nicht angewendet werden? .....	5
5 Methoden des provokativen Ansatzes.....	6
5.1 Humor und Karikatur als Methode .....	6
5.2 Übertreibung und Paradoxie als Methode .....	7
5.3 Weitere Techniken und Methoden.....	8
6 Fazit .....	9
II. Literaturverzeichnis .....	

## **1. Einleitung**

Die Provokative Therapie wurde in den 1960er Jahren von Frank Farrelly entwickelt. Sie entstand aus seiner Arbeit mit psychiatrischen Patienten, bei denen er mit traditionellen therapeutischen Ansätzen wenig Erfolg hatte. Farrelly erkannte, dass ein unkonventioneller und herausfordernder Umgang mit den Patienten positive Veränderungen bewirken konnte.

In der Folgezeit wurde die Provokative Therapie weiterentwickelt und in verschiedene Anwendungsbereiche übertragen, darunter auch das Coaching. Im vorliegenden Text wird der Provokative Ansatz im Kontext des Coachings beleuchtet. Dabei werden sowohl die theoretischen Grundlagen als auch die praktische Anwendung anhand von Fallbeispielen dargestellt.

Ziel ist es, dem Leser einen Einblick in den Provokativen Ansatz zu geben und seine Potenziale für die Arbeit im Coaching aufzuzeigen.

## **2. Grundlagen des Systemischen Coachings**

Das systemische Coaching bildet die theoretische und methodische Basis für viele moderne Coachingansätze. In diesem Kapitel werden die zentralen Merkmale, Denkmodelle und Grundhaltungen des systemischen Coachings dargestellt, die für das Verständnis des später behandelten provokativen Ansatzes wesentlich sind. Ziel ist es, einen Überblick über die systemische Perspektive zu geben und ihre Bedeutung im Coachingprozess zu verdeutlichen.

### **2.1 Was ist Systemisches Coaching?**

Systemisches Coaching ist ein lösungsorientierter und interdisziplinärer Ansatz, bei dem der Fokus auf den individuellen Bedürfnissen des Klienten liegt, unter Beachtung der Wechselwirkungsprozesse seiner sozialen Umwelt. Es handelt sich um einen interaktiven und personenzentrierten Begleitungsprozess, in dem der Coachee das Thema und die Zielsetzung bestimmt. (InKonstellation, 2022, S. 5; Vogel, 2013, S. 11)

Im Unterschied zu anderen Coaching-Ansätzen wird im systemischen Coaching der Coachee nicht isoliert betrachtet, sondern als Teil eines komplexen sozialen Systems. Dieses System kann beispielsweise die Familie, der Arbeitsplatz oder ein Sportteam sein. Der systemische Coach berücksichtigt die vielfältigen Beziehungen und Einflüsse, die zwischen dem Klienten und seinem Umfeld bestehen. (Frohn, 2016, S. 22)

Dabei wird davon ausgegangen, dass Veränderungen im Verhalten oder Denken des Klienten auch Auswirkungen auf sein System haben und umgekehrt. Ziel des systemischen Coachings ist es, dem Klienten zu helfen, seine eigenen Lösungen zu finden und seine Handlungsfähigkeit im Kontext seiner Systeme zu verbessern.

### **2.2 Was ist ein System?**

In der Systemtheorie wird der Begriff "System" auf verschiedene Kontexte angewendet. Ein System kann eine Familie, eine Organisation, ein Unternehmen, aber auch eine Zweierbeziehung oder ein einzelner Mensch sein. In letzterem Fall spricht man von einem "Individualsystem", das sich aus physischen, geistigen und psychischen Teilen zusammensetzt.

Ein System besteht immer aus voneinander abhängigen und sich gegenseitig beeinflussenden Einzelteilen, die gemeinsam ein Ganzes ergeben. Diese Einzelteile sind durch Beziehungen miteinander verbunden und bilden eine zusammenhängende Einheit, die sich von allen Dingen außerhalb des Systems abgrenzen lässt. Das Verhalten des Systems als Ganzes wird durch das Zusammenwirken seiner einzelnen Teile bestimmt.

Die Gesellschaft als Ganzes kann als ein sogenanntes Super-Super-System betrachtet werden – das höchste Systemniveau, in dem sich viele weitere Systeme einordnen lassen. Innerhalb dieser Gesellschaft stellen kulturelle oder soziale Gruppen ein Super-System dar. Eine einzelne Familie kann als System innerhalb dieser sozialen Struktur betrachtet werden. Diese Familie ist wiederum in Subsysteme gegliedert, wie zum Beispiel die Beziehungen zwischen Eltern und Kindern oder Geschwistern untereinander. Die Systemtheorie unterscheidet damit verschiedene hierarchisch geordnete Systemebenen, bei denen jedes System sowohl eigenständig als auch Teil eines übergeordneten Ganzen ist.

### **2.3 Die Rolle des Systemischen Coaches**

Im systemischen Coaching versteht sich der Coach nicht als Experte für die Probleme seiner Coachees, sondern vielmehr als Prozessbegleiter, der die Eigenverantwortung stärkt und die Selbstreflexion unterstützt. Der Coach agiert auf Augenhöhe, stellt Fragen statt Lösungen bereit und regt so neue Denk- und Handlungsmuster an. Diese Haltung basiert auf der Grundannahme, dass die Coachees selbst „die besten Expert:innen für ihr eigenes Leben“ (InKonstellation, 2022, S. 21) sind.

Ein zentrales Ziel des systemischen Coachings ist es, die Selbststeuerung und die vorhandenen Ressourcen der Coachees zu aktivieren. Der Coach unterstützt dies durch Perspektivwechsel und Impulse, „die beim Klienten neue Einsichten und Reaktionen auslösen“. Auch bei Widerstand oder Stagnation bleibt der Coach allparteilich und wertschätzend – er betrachtet das Verhalten im Kontext der jeweiligen Systemdynamik und lädt zur Reflexion ein.

### **2.4 Ziel- und Lösungsorientierung im Systemischen Coaching**

Im systemischen Coaching werden Ziele und Lösungen nicht vom Coach vorgegeben, sondern vom Klienten selbst entwickelt. Der Coach begleitet diesen Prozess, indem er den Klienten dabei unterstützt, seine eigenen Ressourcen und Handlungsoptionen zu erkennen und zu nutzen.

Dabei ist die Grundhaltung des Nicht-Wissens von Bedeutung. Der Coach betrachtet sich nicht als allwissenden Experten, sondern begegnet dem Klienten mit Neugier und Offenheit für dessen individuelle Sichtweise.

Der Fokus liegt weniger auf der Analyse des Problems als vielmehr auf der Entwicklung konkreter und realistischer Ziele sowie der Suche nach passenden Lösungen. Der systemische Coach geht davon aus, dass der Coachee bereits über die Fähigkeiten und Kompetenzen verfügt, um sein Problem zu bewältigen, und hilft ihm, diese zu aktivieren und einzusetzen.

### **2.5 Abgrenzung zu anderen Beratungsformen**

Coaching unterscheidet sich von anderen Beratungsformen durch seinen Fokus auf Selbstverantwortung, Zielorientierung und die Zukunft. Während Coaching darauf abzielt, den Coachee in seiner persönlichen und beruflichen Entwicklung zu unterstützen und konkrete Ziele zu erreichen, liegt der Schwerpunkt in anderen Beratungsformen, wie Therapie oder klassischer Beratung, oft auf der Analyse von Problemen, insbesondere aus der Vergangenheit, und deren Lösung. Coaches agieren als Begleiter, die durch gezielte Fragen und Methoden dem Coachee helfen, eigene Lösungen zu finden. Im Gegensatz dazu haben Coach oder Therapeuten meist eine stärker beratende oder heilende Funktion und können tiefere psychische Themen behandeln. Coaching ist zudem zeitlich begrenzt, während andere Beratungsformen oft langfristiger angelegt sind. Insgesamt fördert Coaching die Selbstreflexion und Eigenverantwortung, während andere

Beratungsformen eher auf die Expertise des Beraters oder Therapeuten setzen. (InKonstellation, 2022, S. 7–8)

### **3 Grundlagen des Provokativen Ansatzes**

Der Provokative Ansatz stellt eine unkonventionelle und zugleich hochwirksame Form der Begleitung dar. Seine Besonderheit liegt in der Verbindung aus Humor, Wertschätzung und gezielter Irritation, die den Coachee dazu anregen soll, festgefahrene Sichtweisen zu hinterfragen. In diesem Kapitel werden die theoretischen Wurzeln, zentralen Prinzipien sowie die Haltung vorgestellt, die diese Methode trägt und von anderen Coachingansätzen unterscheidet. (Cordes, 2018, S. 10)

#### **3.1 Definition, Entstehung und Entwicklung in Deutschland**

Der provokative Ansatz ist eine Beratungs- und Kommunikationsform, die darauf abzielt, durch gezielte, oft humorvolle Provokationen emotionale Reaktionen beim Klienten hervorzurufen und dadurch Veränderungsprozesse anzustoßen. Anders als der Begriff zunächst vermuten lässt, geht es dabei nicht um Konfrontation im negativen Sinne. „Provokativ“ leitet sich vom lateinischen *provocare* ab und bedeutet „hervorlocken“, „verdeutlichen“ oder „sichtbar machen“. Ziel ist es, festgefahrene Denk- und Verhaltensmuster bewusst zu machen und zu hinterfragen. Durch pointierte, überzeichnete Interventionen hilft der Coach dem Coachee dabei, seine eigene Sichtweise zu relativieren und neue Perspektiven zu entwickeln. Dabei arbeitet der Coach nicht abwertend oder verletzend, sondern mit einer wertschätzenden und empathischen Grundhaltung. Der provokative Stil ist keine starre Technik, sondern vielmehr eine innere Haltung und ein kreativer, flexibler Kommunikationsstil, der stark auf Humor, Spontanität und Klarheit setzt. (Höfner, 2011, S. 45)

Entstanden ist der Ansatz in den 1960er Jahren in den USA durch den Psychotherapeuten Frank Farrelly, der an der Universität von Wisconsin tätig war und ursprünglich klientenzentriert nach Carl Rogers arbeitete. Während der Arbeit mit einem schwer depressiven Klienten begann er spontan, dessen hoffnungslose Selbstwahrnehmung ironisch zu überzeichnen, statt wie üblich empathisch zu spiegeln. Unerwartet reagierte der Coachee nicht mit Rückzug, sondern mit Lachen, Selbstbehauptung und einem positiven Entwicklungsschritt. Dieses Erlebnis markierte den Ursprung der späteren Provokativen Therapie, die Farrelly im Laufe der Jahre ausbaute und in vielen Live-Sitzungen demonstrierte.

In Deutschland wurde der Ansatz vor allem durch Noni Höfner bekannt, die Farrellys Arbeit 1985 auf einem Seminar von Gunther Schmidt kennenlernte. Obwohl sie dessen Vorgehen zunächst als überfordernd empfand („wie von einem großen Lkw überrollt“), erkannte sie schnell die nachhaltige Wirkung auf Coachees. 1988 gründete sie das Deutsche Institut für Provokative Therapie (DIP) und entwickelte den Ansatz gemeinsam mit Charlotte Cordes weiter. Daraus entstanden unter anderem die geschützten Begriffe Provokative SystemArbeit (ProSA)®, Provokatives Coaching (ProCo)® und der Provokative Stil (ProSt)®, die den systemischen Charakter und unterschiedliche Anwendungsfelder betonen. Cordes brachte zusätzlich Elemente aus dem Improvisationstheater in die Arbeit ein, was die kreative und spielerische Herangehensweise weiter stärkte.

#### **3.2 Grundannahmen und Menschenbild**

Es wird davon ausgegangen, dass jeder Mensch einen inneren Wert besitzt und grundsätzlich zur Veränderung und zum Wachstum fähig ist. Menschen verfügen über eigene Ressourcen und Fähigkeiten, die für die Bewältigung von Problemen aktiviert werden können. Die individuelle Wirklichkeit wird dabei als eine Konstruktion verstanden, geprägt von Glaubenssätzen, Emotionen und inneren Mustern. Probleme sind oft tief mit emotionalen Überzeugungen verbunden, und das

Verhalten des Einzelnen wird immer auch im systemischen Kontext seiner Beziehungen und Umfelders betrachtet [35, Quellen im Allgemeinen zu Systemischem Coaching].

Veränderung wird dadurch angestoßen, dass die Coach oder der Coach wohlwollend und empathisch in die Welt des Klienten eintaucht, auch wenn sie diese dann provokativ überzeichnen oder in Frage stellen. Durch diese wohlwollende Irritation werden Klienten angeregt, ihre eigenen Muster zu erkennen, Stellung zu beziehen, zu widersprechen und ihre Sichtweise zu differenzieren. Ziel ist, die im Problem gebundene Energie des Klienten umzulenken und für die Veränderung nutzbar zu machen. Der Coach vertraut dabei auf die Fähigkeit des Klienten, seinen eigenen Weg zu finden und Probleme eigenständig zu lösen, was zu tiefgreifenden Erkenntnissen und Verhaltensänderungen führen kann. Die Haltung des Beraters, insbesondere Wohlwollen und das Zutrauen in die Fähigkeiten des Klienten, ist dabei entscheidend.

### 3.4 Die "LKW"-Formel

Die Kurzformel für die provokative Vorgehensweise ist LKW. Diese Formel wurde von Noni Höfner geprägt, die sich bei ihrer ersten Begegnung mit der Arbeit von Frank Farrelly "wie von einem großen LKW überrollt" fühlte.

LKW steht für das Liebevolle Karikieren des Weltbildes des Coachees. Das Hauptziel dieser Vorgehensweise ist es, den emotionalen Widerstand des Coachees gegen seine Selbstschädigung zu provozieren. Es geht darum, die Stellen, an denen der Coachee emotional feststeckt und keinen Ausweg sieht, humorvoll zu überzeichnen.

Die einzelnen Bestandteile der Formel bedeuten im Detail:

- **L – Liebevoll:**

Dies ist die absolute, zwingende Basis für provokatives Arbeiten. Ohne das "L" geht nichts. Es steht für eine durch und durch wohlwollende Grundhaltung des Coaches dem Coachee gegenüber. Der Coach muss dem Coachee unbedingt zutrauen, dass er stark ist und die Fähigkeit hat, sich zu verändern. Diese wohlwollende und vertrauensvolle Haltung wird die ganze Zeit über nonverbal vermittelt. Es geht nicht darum, den Coachee auszulachen, sondern sich gemeinsam mit ihm über seine "absurden Denk-, Fühl- und Verhaltensweisen" zu amüsieren. Wenn das "L" fehlt, werden Provokationen ätzend oder zynisch und sind destruktiv. Die innere Haltung, insbesondere Wohlwollen und Wertschätzung, ist entscheidend und nicht immer einfach, besonders wenn der Coachee große Probleme hat.

- **K – Karikieren:**

Der Coach karikiert humorvoll die Symptomatik des Coachees, also die "Stolpersteine", die sich der Coachee selbst in den Weg legt. Dies geschieht durch übertriebenes und überspitztes Darstellen des selbstschädigenden Denkens, Fühlens und Verhaltens – aber nur dessen. Ziel ist es, die Absurdität der Selbstsabotage ans Licht zu bringen, sodass der Coachee darüber z.B. lachen kann und angeregt wird, seine Denk-, Fühl- und Verhaltensweisen zu relativieren. Dabei werden sowohl die Ängste als auch die, oft unbewussten, „Vorteile“ des selbstschädigenden Verhaltens humorvoll übertrieben und dem Coachee wärmstens empfohlen. Durch das Übertreiben und das übermäßige Rechtgeben wird der emotionale Widerstand des Coachees gegen sein eigenes schädliches Verhalten geweckt. Humor entspannt den Coachee. Je karikiert und pauschaler der Coach wird, desto mehr fängt der Coachee an, zu differenzieren und Stellung zu beziehen.

- **W – Das Weltbild des Coachees:**

Der provokative Coach steigt in das Weltbild des Coachees ein. Dies bedeutet, dass er versucht, die Welt mit den Augen des Coachees zu sehen und zu verstehen, wie dieser seine

Realität konstruiert. Es ist wichtig, nicht nur auf den reinen Inhalt des Gesagten zu achten, "was der Coachee sagt", sondern vor allem darauf, "wie er es sagt" und welche verbalen und nonverbalen Signale er sendet. Informationen erhält man schon beim Betreten der Praxis, etwa durch den Händedruck oder die Körperhaltung. Es ist entscheidend, sich nicht in die Problemdefinitionen des Coachees hineinziehen zu lassen oder aus Mitleid festzustecken, da man sonst nicht mehr relativieren kann. Ziel ist es, herauszufinden, wo die Emotionen sitzen.

#### **4 Anwendung des provokativen Ansatzes**

Der Provokative Ansatz lebt nicht nur von seiner Haltung, sondern auch von der bewussten und verantwortungsvollen Anwendung im richtigen Moment. In diesem Kapitel wird dargestellt, unter welchen Voraussetzungen provokative Interventionen sinnvoll eingesetzt werden können – und wann davon abgesehen werden sollte. Außerdem werden beispielhaft Methoden und Techniken aufgezeigt, die die praktische Umsetzung des Ansatzes veranschaulichen.

##### **4.1 Wann darf der provokative Ansatz angewendet werden?**

Grundsätzlich darf provokativ gearbeitet werden, sobald sich der Coach in die Welt der Coachees einfühlen und eindringen kann. Der Provokative Ansatz kann bei jeder Symptomatik und in jedem Alter angewendet werden. Ein Coach, der Menschen im Allgemeinen und seine Coachees im Speziellen mag und ihnen zutraut, sich zu verändern, kann provokativ arbeiten. Eine positive, wohlwollende und empathische Grundhaltung – das „L“ im LKW – ist die unabdingbare Voraussetzung. Dem Coachee muss vertraut werden, dass er stark ist und die Fähigkeit hat, selbst aus seiner Situation herauszukommen. Provokative Interventionen können auch mit anderen Methoden kombiniert werden. Der Coachee sollte sich in einem mittleren emotionalen Erregungszustand befinden, also beispielsweise Freude, Spaß oder Interesse empfinden. Im Panikmodus ist provokatives Arbeiten hingegen nicht angezeigt, da der Zugang zum Coachee erschwert oder unmöglich ist. Ziel ist es, selbstschädigende Muster zu karikieren – nicht jedoch gesunde Reaktionen wie beispielsweise Trauer. Wenn der Coach entspannt ist und dem Coachee wohlwollend gegenübertritt, kann so gut wie alles gesagt werden, ohne dass es negativ aufgenommen wird.

##### **4.2 Wann darf der provokative Ansatz nicht angewendet werden?**

Die Kontraindikationen für provokatives Arbeiten liegen nicht bei der Symptomatik oder dem Verhalten des Coachees, sondern ausschließlich beim Coach. Es gibt vier Hauptgründe, wann auf provokatives Arbeiten verzichtet werden sollte:

- **Fremdheit gegenüber dem Thema:** Wenn das Problem des Coachees dem Coach zu fremd ist, fehlt das Verständnis für die innere Logik des Erlebens. Ohne ausreichende Sachkenntnis und echtes Begreifen des Anliegens kann kein authentischer Zugang zum Weltbild des Coachees entstehen. Drauflos-Provozieren ohne Einfühlung und Kontextwissen ist kontraproduktiv. Der Coach riskiert, daneben zu liegen und die Beziehungsebene zu stören.
- **Eigene Betroffenheit:** Wenn der Coach selbst im gleichen Thema feststeckt wie der Coachee, fehlt die notwendige humorvolle und relativierende Distanz. In diesem Zustand wird es kaum möglich sein, kreative und gleichzeitig respektvolle provokative Interventionen zu entwickeln. Als Faustregel gilt: Der Coach sollte dem Coachee im jeweiligen Thema in der eigenen Bearbeitung mindestens eine Woche voraus sein.
- **Individuelle Beißhemmung:** Wenn der Coach bestimmten Themen ausweicht oder emotional blockiert ist, spricht man von einer sogenannten „Beißhemmung“. Diese kann aus

Ängsten resultieren, zum Beispiel davor, dem Coachee zu nahe zu treten, ihn zu verletzen oder sich selbst zu blamieren. In solchen Fällen sollte auf Provokation verzichtet werden, da die Wirkung ausbleibt und die Sitzung nicht in die Tiefe geht. Es ist ratsam, die eigenen Hemmungen bewusst wahrzunehmen und gegebenenfalls durch Supervision oder Selbsterfahrung zu reflektieren.

- **Mangel an Wertschätzung:** Wenn der Coachee dem Coach unsympathisch ist oder Ablehnung besteht, fehlt die zentrale Voraussetzung des Provokativen Ansatzes: die liebevolle, respektvolle Grundhaltung. Ohne diese Haltung kann Provokation schnell ins Zynische, Herabwürdigende oder gar Aggressive kippen. In solchen Fällen entstehen Widerstand und Verschlussenheit auf Seiten des Coachees. Hier ist es professioneller, den Coachee an eine andere Fachkraft zu vermitteln.
- Ein **zusätzlicher Kontraindikator** besteht, wenn der Coach dem Coachee keine Veränderung zutraut. Die innere Überzeugung, dass Entwicklung und Wandel möglich sind, wirkt als starkes nonverbales Signal – und ist ein entscheidender Wirkfaktor im gesamten Coachingprozess.

## 5 Methoden des provokativen Ansatzes

Der Provokative Ansatz zeichnet sich nicht nur durch seine Haltung aus, sondern auch durch eine Reihe spezifischer Methoden, die gezielt eingesetzt werden, um Denk- und Verhaltensmuster zu irritieren und neue Impulse zu setzen. Humor, Übertreibung, paradoxe Interventionen und bewusste Karikaturen gehören dabei ebenso zum Handwerkszeug wie eine pointierte Sprache oder das Offenlegen des „Elefanten im Raum“. In diesem Kapitel werden die wichtigsten methodischen Elemente vorgestellt, die in der Praxis des Provokativen Coachings zur Anwendung kommen und dessen Wirksamkeit ausmachen.

### 5.1 Humor und Karikatur als Methode

Humor und Karikatur sind zentrale methodische Elemente des Provokativen Ansatzes und dienen nicht der Belustigung, sondern der gezielten therapeutischen Irritation. Sie werden eingesetzt, um eingefahrene Denkmuster, problematische Überzeugungen oder selbstschädigendes Verhalten des Klienten bewusst zu überzeichnen und dadurch emotional zu „entschärfen“. (Cordes, 2018, S. 40; Höfner, 2011, S. 66)

Durch die **humorvolle Zuspitzung** wird das Thema in seiner Absurdität sichtbar gemacht, wodurch der Coachee leichter Distanz dazu gewinnen und neue Perspektiven entwickeln kann. Humor darf im Provokativen Ansatz niemals auf Kosten des Klienten gehen, sondern muss stets von einer wertschätzenden, empathischen und zugewandten Grundhaltung getragen sein. Nur dann kann Humor transformativ wirken und als „Katalysator“ für Einsicht und Veränderung genutzt werden.

**Karikatur** meint in diesem Zusammenhang die übertriebene, oft groteske Darstellung eines inneren oder äußeren Konflikts. Diese Überzeichnung – ob durch Worte, Gestik, Mimik oder absurde Beispiele – erzeugt beim Klienten meist zunächst Irritation, häufig gefolgt von Lachen, Widerspruch oder Erkenntnis. Der Humor wirkt dabei als „sozialer Puffer“, der es erlaubt, auch schmerzhaft Themen anzusprechen, ohne sie abzuwerten. Gleichzeitig schafft er emotionale Leichtigkeit, die Veränderungsprozesse erleichtert.

- **Karikatur eines Problems:**  
Ein Coachee beklagt sich darüber, dass er sich in Konflikten immer zu sehr anpasst und nicht „nein“ sagen kann. Der Coach könnte darauf übertrieben reagieren: *„Ja klar – was würden die Menschen auch ohne dich machen? Du bist quasi der soziale*

*Klebstoff dieser Welt! Du solltest dir eigentlich eine Urkunde ausstellen lassen: ‚Held der Selbstverleugnung!‘*

Durch diese humorvolle Überzeichnung erkennt der Coachee selbst die Übertreibung in seinem Verhalten und kann beginnen, dieses zu hinterfragen.

- **Absurd übertriebener Ratschlag:**

Eine Coachee, die unter Prüfungsangst leidet, wird vom Coach scheinbar „unterstützt“: *„Also ich finde, Sie sollten ab jetzt jeden Tag eine kleine Panikattacke einbauen – sicher ist sicher. Vielleicht auch direkt eine Simulation mit Notarzt, um sich daran zu gewöhnen!“* Solch ein überzeichneter Vorschlag karikiert die Angst und führt dazu, dass der Coachee beginnt, sie aus einer anderen, oft distanzierteren Perspektive zu betrachten.

- **Übertriebene Begeisterung für das Symptom:**

Ein Mann schildert, dass er sich nie traut, Entscheidungen zu treffen. Der Coach reagiert überschwänglich:

*„Das ist großartig! Endlich mal jemand, der sich nicht vom ganzen Entscheidungsdruck dieser Gesellschaft stressen lässt! Bleiben Sie unbedingt dabei – gar nichts zu entscheiden ist eine echte Lebenskunst!“*

Diese ironische Bestärkung soll beim Klienten ein inneres Aufbegehren provozieren – nach dem Motto: *„So schlimm ist es ja nun auch nicht – ich entscheide schon manchmal...“*

## 5.2 Übertreibung und Paradoxie als Methode

Übertreibung und paradoxe sind eng mit der humorvoll-karikierenden Grundhaltung dieser Methode verbunden. Ziel ist es, festgefahrene Überzeugungen, problematische Verhaltensmuster oder selbstschädigende Denkweisen beim Klienten so stark zuzuspitzen, dass sie in ihrer Absurdität erkennbar werden und dadurch ihre emotionale Wirkkraft verlieren. Bei der Übertreibung werden Aussagen des Klienten bewusst maßlos gesteigert oder dramatisiert – sei es inhaltlich, sprachlich oder durch Mimik und Gestik. Ein Coachee, der etwa äußert, er müsse „immer alles perfekt machen“, könnte vom Coach mit gespielter Ernst ermutigt werden, sich ein T-Shirt mit der Aufschrift „Fehler sind tödlich!“ drucken zu lassen. Durch solche Übertreibungen wird der innere Druck karikiert und häufig ein humorvoller Perspektivwechsel angestoßen. Der Coachee kann über das eigene Verhalten lachen – eine wichtige Voraussetzung für Veränderung.

Paradoxe Interventionen wiederum fordern den Klienten scheinbar dazu auf, genau das zu tun oder zu verstärken, was er eigentlich ändern möchte. Diese Aufforderung widerspricht der gewohnten Logik von Problemlösung und soll eine Reaktanz beim Klienten auslösen – ein innerer Widerstand gegen das Problemverhalten. So kann etwa ein Coachee, der sich ständig Sorgen macht, dazu aufgefordert werden, sich jeden Tag um Punkt 16:00 Uhr 30 Minuten lang ganz bewusst und intensiv Sorgen zu machen – „am besten mit Checkliste und Wecker“. Die paradoxe Zuspitzung entzieht dem Symptom seine automatische Dynamik und ermöglicht es dem Klienten, seine Reaktionsmuster bewusster wahrzunehmen und zu verändern.

Entscheidend ist bei beiden Methoden die Haltung des Coaches: Die Übertreibung oder paradoxe Zuspitzung erfolgt niemals abwertend oder spöttisch, sondern stets aus einer wertschätzenden, empathischen Beziehung heraus. Nur wenn sich der Coachee sicher und ernst genommen fühlt, können Übertreibung und Paradoxie ihre entlastende, erhellende und handlungsfördernde Wirkung entfalten.

- **Übertreibung eines perfektionistischen Glaubenssatzes:**

Ein Coachee sagt: „Ich darf keine Fehler machen, sonst denken alle, ich bin unfähig.“

Der Coach reagiert überzogen:

*„Genau! Fehler sind ja auch ein absolutes No-Go. Ich schlage vor, Sie lassen sich ein Schild machen: ‚Vorsicht! Ich bin fehlerfrei!‘, und tragen das immer bei sich. Und wehe, ein Komma steht mal falsch – dann besser gleich in die Selbstanzeige!“*

Diese humorvolle Zuspitzung führt oft dazu, dass der Coachee lacht – und zugleich beginnt, die eigene Überzeugung zu hinterfragen.

- **Paradoxe Intervention bei chronischer Sorgenneigung:**

Ein Coachee äußert, er könne abends nicht abschalten, weil er sich ständig Sorgen mache. Der Coach antwortet:

*„Dann würde ich vorschlagen: Legen Sie sich eine feste Sorgenzeit an – jeden Tag von 20:00 bis 20:30 Uhr. In der Zeit sorgen Sie sich bitte ganz intensiv. Schreiben Sie sich vorher auf, was Sie alles beunruhigt, und dann machen Sie das richtig professionell – mit Timer!“*

Diese paradoxe Anweisung nimmt dem Sorgenverhalten seinen unbewussten Charakter und bringt Distanz und Kontrolle ins Spiel.

- **Übertriebene Zustimmung zu einer Opferhaltung:**

Eine Coachee berichtet, dass sie sich in ihrer Beziehung immer hinten anstellt und nie gesehen fühlt.

Der Coach zeigt gespielte überschwängliche Zustimmung:

*„Das ist wirklich bewundernswert! Diese selbstlose Aufopferung ist heute selten. Sie sollten das festhalten – vielleicht ein Ehrenamt draus machen: ‚Unsichtbar sein für Fortgeschrittene!‘“*

Solch eine ironisch-übertriebene Rückmeldung lädt dazu ein, das eigene Verhalten nicht mehr nur als „gegeben“ oder „alternativlos“ zu sehen, sondern als gestaltbar.

### 5.3 Weitere Techniken und Methoden

- **Nutzung nicht-akademischer/umgangssprachlicher Sprache:**

Ein Coachee sagt, dass er immer das Gefühl hat, von allen gebraucht zu werden und nie „Nein“ sagen kann.

Der Coach antwortet:

*„Das ist ja großartig! Ich würde vorschlagen, Sie drucken sich Visitenkarten mit dem Titel: ‚Offiziell zuständig für alles – 24/7 erreichbar, auch sonntags!‘ Und wenn jemand mal nicht um Hilfe bittet, fragen Sie aktiv nach – nicht dass da jemand ohne Ihre Unterstützung klarkommen muss!“*

Diese humorvoll überzogene Rückmeldung spiegelt die übertriebene Verantwortungsübernahme wider und lädt dazu ein, das eigene Verhalten kritisch und mit Distanz zu betrachten.

- **Nutzung des Offensichtlichen (Elefant im Raum):**

Ein Coachee sitzt schweigend da, wirkt sichtlich unwohl und vermeidet Augenkontakt. Der Coach bemerkt:

*„So wie Sie dasitzen, überlegen Sie vermutlich gerade, ob’s noch unauffällig wäre, einfach rückwärts aus dem Raum zu rollen ... Keine Sorge – ich schau kurz weg, wenn Sie’s probieren wollen.“*

Diese humorvolle und direkte Ansprache benennt das Offensichtliche, ohne zu entwerten. Sie schafft Verbindung, erlaubt ein kurzes Lachen – und öffnet oft den Raum für ehrliche Kommunikation über Scham, Unsicherheit oder Rückzugstendenzen.

## **6 Fazit**

Der provokative Ansatz stellt eine kreative Methode im Coaching dar, die durch gezielte humorvolle Provokationen und Übertreibungen festgefahrene Denk- und Verhaltensmuster aufbricht. Im Zentrum steht dabei die wohlwollende und wertschätzende Haltung des Coaches, die es ermöglicht, emotionale Widerstände in Veränderungsimpulse umzuwandeln.

Die Kombination aus humorvoller Zuspitzung und empathischem Einfühlungsvermögen zeigt, dass auch schwierige Themen auf eine unkonventionelle und lösungsorientierte Weise bearbeitet werden können. Die vorgestellten Fallbeispiele und Methoden verdeutlichen die Vielseitigkeit und Effektivität des Ansatzes, gleichzeitig wird klar, dass seine erfolgreiche Anwendung maßgeblich von der Erfahrung und Haltung des Coaches abhängt.

Abschließend bietet der provokative Ansatz eine erfrischende Perspektive im Coaching, die nicht nur neue Einsichten ermöglicht, sondern auch das Potenzial hat, nachhaltig positive Veränderungen bei Coachees anzustoßen.

***„Provokation bedeutet nicht Angriff, sondern Einladung zur Selbstbehauptung.“***

**E. Noni Höfner**

***„Die Ironie in der Intervention wirkt wie ein Katalysator für die unterdrückte Lebendigkeit.“***

**Charlotte Cordes**

## II. Literaturverzeichnis

### **Bücher:**

Cordes, C. (2018). \*Sie lachen das schon! Einführung in die Provokative SystemArbeit mit kommentierten Fallbeispielen\*. K&P Verlag.

Cordes, C. (2019). \*Der Provokative Ansatz und die innere Haltung\*. DZzH – Deutsche Zahnärztliche Zeitschrift für Hypnose.

Haas, R. (2019). \*Paradoxe und provokative Intervention im Coaching\*. GRIN Verlag.

### **Skript:**

InKonstellation, T. Schlage (Hrsg.) (2022). \*Systemische Coachingausbildung: Ausbildungsunterlagen\*. InKonstellation Akademie.