Wut im systemischen Coaching:
Eine konstruktive Ressource im Veränderungsprozess

Abschlussarbeit im Rahmen der Ausbildung

zum systemischen Coach bei

INKONSTELLATION

Eingereicht von Ruta Zelnyte

am 02.05.2025

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 3
2. Theoretischer Hintergrund 4
   2.1. Einblick in psychologische Forschung zur Emotion Wut 4
   2.2. Forschung zu Emotionaler Kompetenz von Coaches 5
3. Systemische Interventionen bei der Emotion Wut im Coachingprozess 6
   3.1. Einsatz systemischer Fragetechniken im Umgang mit der Wut 7
   3.2. Systemische Methoden zur Identifikation und Bearbeitung von Wut 8
4. Fazit 11

Quellenverzeichnis 12

Abbildungsverzeichnis 12

1. Einleitung

> Wut ist für einen Menschen wie Benzin für ein Auto – sie treibt einen an, damit man weiterkommt, an einen besseren Ort. Ohne sie hätte man keinerlei Motivation, sich einem Problem zu stellen. Wut ist die Energie, die uns zwingt, zu definieren, was gerecht ist und was ungerecht.
>
> Mahatma Gandhi

In vielen Kulturen gelten Freude und Trauer als sozial akzeptierte Emotionen, während Wut häufig als unangemessen oder sogar gefährlich wahrgenommen wird. Besonders im professionellen Kontext wird sie nicht selten tabuisiert (Ekman, 2010). Dabei kann Wut – verstanden als Ausdruck unerfüllter grundlegender Bedürfnisse wie Respekt, Gerechtigkeit, Sicherheit oder Autonomie – eine wertvolle Ressource darstellen (Rosenberg, 2016).

Das Konzept des systemischen Coachings betrachtet den Coachee* nicht als isoliertes Individuum, sondern als Teil eines größeren sozialen Systems, in dem sein Verhalten in ständiger Wechselwirkung mit dem jeweiligen Kontext steht (König & Volmer, 2019).

Ziel dieser Arbeit ist es, die Emotion Wut im Kontext des systemischen Coachings zu beleuchten. Dabei wird Wut nicht als bloßes Störgefühl verstanden, sondern als potenziell konstruktive Kraft, die – wenn sie professionell begleitet wird – zu Klarheit, Selbstwirksamkeit und Beziehungsgestaltung beitragen kann. Die Arbeit beginnt mit einer theoretischen Fundierung aus der Emotionsforschung, um ein differenziertes Verständnis von Wut und ihren Ausdrucksformen zu ermöglichen. Darauf aufbauend werden systemische Ansätze zur emotionalen Kompetenz von Coaches sowie einige konkrete Fragetechniken und methodische Zugänge zur Bearbeitung von Wut im Coachingprozess vorgestellt. Anhand eines Praxisbeispiels wird die Anwendung systemischer Methoden illustriert. Ziel ist es, praxisnahe Handlungsempfehlungen abzuleiten, wie Coaches Wut im Coaching erkennen, verstehen und in Veränderungsprozesse integrieren können.

Die zentrale Forschungsfrage lautet: **Wie kann Wut im systemischen Coaching erkannt, verstanden und konstruktiv genutzt werden?**

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit die männliche Form verwendet. Gemeint sind jedoch stets Personen jeden Geschlechts.

2. Theoretischer Hintergrund

2.1 Einblick in psychologische Forschung zur Emotion Wut

Paul Ekman (2010), einer der weltweit bekanntesten Emotionsforscher, beschreibt Wut als eine der fünf grundlegenden universellen Emotionen, die kulturübergreifend erkannt und erlebt werden. In seinen Studien zu Gesichtsausdrücken und emotionalen Reaktionen hat Ekman Wut neben Freude, Traurigkeit, Angst, Überraschung und Ekel als universelle Emotion identifiziert, die mit charakteristischen physiologischen Reaktionen und mimischen Ausdrucksformen einhergeht (s. auch The Ekmans Atlas of Emotions).

Kernaussagen Ekmans zur Emotion Wut:

1. **Universelle Ausdrucksform:**
    - Wut hat eine klar erkennbare Mimik: gerunzelte Stirn, zusammengekniffene Augen, geweitete Nasenflügel, gespannte Lippen oder gebissene Zähne.
    - Diese Ausdrucksform ist weltweit, unabhängig von Kultur, als Wut erkennbar.

2. **Auslöser von Wut:**
    - Wut entsteht meist dann, wenn eine Person eine Ungerechtigkeit, Kränkung, Frustration oder Bedrohung der eigenen Werte oder Autonomie erlebt.
    - Laut Ekman handelt es sich dabei oft um eine Reaktion auf wahrgenommenes Unrecht oder Blockade persönlicher Ziele.

3. **Funktion von Wut:**
    - Wut dient evolutionär der Abgrenzung, dem Schutz und der Wiederherstellung verletzter Grenzen.
    - Sie mobilisiert Energie zur Verteidigung oder zum Handeln, wenn sich jemand bedroht oder unfair behandelt fühlt.

4. **Gefahren und Regulierung:**
    - Ekman weist auch auf das destruktive Potenzial unkontrollierter Wut hin, etwa in zwischenmenschlichen Konflikten.
    - Emotionale Kompetenz besteht für ihn nicht darin, Wut zu unterdrücken, sondern sie bewusst wahrzunehmen, zu verstehen und angemessen zu regulieren.

Leslie S. Greenberg (2016), der Begründer der Emotionsfokussierten Therapie (EFT), betrachtet die Emotionen als fundamentale Bestandteile der menschlichen Erfahrung und als zentrale Wegweiser für Handeln, Identität und zwischenmenschliche Beziehungen. Emotionen sind körperlich verankerte, automatisch ablaufende Reaktionen auf bedeutsame Situationen, die der Mensch evolutionär entwickelt hat, um

seine Bedürfnisse zu regulieren und seine Umwelt zu interpretieren. Die Emotion Wut ist eine zentrale, differenzierte und potenziell heilsame Emotion – vorausgesetzt, sie wird funktional erlebt und verarbeitet.

Greenberg unterscheidet zwischen verschiedenen Formen von Wut:

- **Primäre adaptive Wut**: Diese Form ist eine gesunde Reaktion auf Verletzungen oder Grenzüberschreitungen. Sie hilft, sich abzugrenzen und sich selbst zu schützen. Sie hat eine klare Richtung und Botschaft – etwa: „Du hast meine Grenze verletzt."
- **Primäre maladaptive Wut**: Diese entsteht auf Grundlage früherer Traumatisierungen oder negativer Beziehungserfahrungen und kann unangemessen intensiv oder automatisiert auftreten. Sie erschwert oft die Verbindung mit anderen.
- **Sekundäre Wut**: Diese verdeckt andere, primäre Emotionen wie Angst, Scham oder Trauer. Beispiel: Jemand wirkt wütend, ist in Wirklichkeit aber verletzt oder verunsichert.

Wut kann in vielfältiger Weise zum Ausdruck kommen. **Leon Windscheid (2023) fasst vier Ausdrucksformen zusammen** (s. Abbildung 1):

Aggressiv • Laute, fordernde Stimme • Intensiver Blickkontakt • Unhöfliche Fragen • Kritik • Nicht Zuhören • Einschüchterungen • Bedrohungen • Beschuldigungen • Angriff	**Passiv** • Unfähigkeit, eigene Gefühle und Bedürfnisse auszudrücken • Unfähigkeit „nein" zu sagen und Grenzen zu setzen • „Falsche" Harmonie aufrechterhalten • Blickkontakt meiden • Leise Stimme
Passiv-Aggressiv • Gerüchte verbreiten • Bemühungen anderer sabotieren • Abweisende Körpersprache • Ignoranz	**Assertiv (das Ideal)** • Offener Kommunikationsstil • Fähigkeit, eigene Bedürfnisse zum Ausdruck zu bringen • Berücksichtigung Bedürfnisse Anderer

Abbildung 1: Ausdrucksformen von Wut (in Anlehnung an Windscheid, 2023)

Nach der Auffassung von Marshall B. Rosenberg (2013), dem Begründer der Gewaltfreien Kommunikation (GFK), weist Wut auf unerfüllte Bedürfnisse hin. Wut ist dabei kein "böses" oder falsches Gefühl, sondern ein wichtiger Hinweisgeber. Laut Rosenberg entsteht Wut oft dann, wenn wir anderen die Schuld für unsere Emotionen und Gefühle geben, statt die Verantwortung für unsere eigenen Bedürfnisse zu übernehmen.

2.1 Forschung zu Emotionaler Kompetenz von Coaches

In ihrer **Studie zur Rolle emotionaler Kompetenzen im Coachingprozess analysierten Niedermeier und Schaper (2017)** die spezifischen emotionalen Anforderungen, denen Coaches im beruflichen Alltag begegnen. Auf Grundlage bestehender theoretischer Konzepte, wie emotionaler Intelligenz und Emotionsregulation, entwickelten sie ein mehrdimensionales Kompetenzmodell mit neun zentralen Facetten emotionaler Kompetenz. Diese gliedern sich in intrapersonale Fähigkeiten – wie Selbstwahrnehmung und Emotionsregulation – sowie interpersonale Kompetenzen – wie Empathie und Umgang mit Emotionen anderer. Die Studie hebt hervor, dass emotionale Kompetenzen entscheidend für den Erfolg von Coachingprozessen sind.

In einer **Folgestudie** zur Überprüfung und Erweiterung des o.g. Modells konnten **Niedermeier, Schaper und Bender (2018)** bestätigen, dass die Auseinandersetzung mit den eigenen Emotionen für Coaches von zentraler Bedeutung ist, da sie maßgeblich zur Qualität und Wirksamkeit des Coachingprozesses beiträgt. Demnach sollten die Coaches nicht nur über ein Bewusstsein für die eigenen emotionalen Reaktionen verfügen, sondern auch die Fähigkeit entwickeln, diese gezielt zu regulieren. Eine reflektierte Emotionswahrnehmung ermöglicht es dem Coach in herausfordernden Situationen angemessen zu reagieren, die Beziehung zum Coachee empathisch zu gestalten und eigene emotionale Muster nicht unbewusst in den Coachingprozess einfließen zu lassen. Die Studie unterstreicht damit, dass emotionale Selbstkompetenz eine Schlüsselressource darstellt, die sowohl für die professionelle Haltung als auch für den Aufbau einer vertrauensvollen Arbeitsbeziehung unerlässlich ist.

Folglich setzt der konstruktive Umgang mit emotional aufgeladenen und intensiven Situationen, z.B. bei starker Wut, im Coaching die Selbstreflexion und emotionale Kompetenz des Coaches voraus. Dazu gehört die Fähigkeit, mit eigener Unsicherheit oder Irritation umzugehen und dennoch in einer haltenden, nicht eskalierenden Beziehung zu bleiben. Ein achtsamer Umgang mit Wut erfordert auch methodische Sicherheit: Coaches sollten wissen, wann und wie sie emotionale Prozesse öffnen, wie sie Übertragung und Gegenübertragung erkennen und wie sie gegebenenfalls deeskalierend eingreifen können. Nicht zuletzt sollte der Coach bereit sein, auch die eigene Beziehung zur Emotion Wut zu hinterfragen: Wie stehe ich zu Wut? Welche Erfahrungen habe ich damit gemacht? Was vermeide ich möglicherweise? Nur wer sich selbst in dieser Frage kennt, kann Coachees auf diesem Terrain kompetent begleiten.

3. Systemische Interventionen bei der Emotion Wut im Coachingprozess

In der systemischen Arbeit ist es wichtig, Wut zunächst als relevante Emotion wahrzunehmen und zu „würdigen“, anstatt sie vorschnell zu dämpfen oder zu

pathologisieren. Viele Coachees sind es nicht gewohnt, Wut als legitimes Gefühl anzuerkennen, da sie häufig mit Schuld, Scham oder Angst verbunden ist. Hier kann der Coach ansetzen, indem er einen geschützten Raum für emotionale Selbstbeobachtung und -äußerung bietet (von Schlippe & Schweitzer, 2016).

3.1 Einsatz systemischer Fragetechniken im Umgang mit der Wut

Systemische Fragen sind das zentrale Werkzeug im Coachingprozess. Sie sollen den Coachee dazu anregen, eigene Lösungen zu entwickeln. Diese Fragen sind offen formuliert, zukunftsorientiert und fokussieren auf das Handeln statt auf das Sein. Sie berücksichtigen die Wechselwirkungen innerhalb des Systems, in dem der Coachee agiert und fördern das Verständnis systemischer Zusammenhänge. Sie vermeiden Suggestionen und fördern die Eigenverantwortung des Coachees (Radatz, 2010).

Verschiedene systemische Fragetechniken eignen sich besonders gut, um die Emotion Wut im Coachingprozess zu bearbeiten. Im Folgenden werden exemplarisch einige Fragen vorgestellt, die dazu beitragen können, Wut besser zu verstehen, einzuordnen und konstruktiv zu nutzen.

Skalierungsfragen können die Emotion messbar machen und erleichtern das Gespräch darüber, welche Bedingungen sie verstärken oder abschwächen, z.B.:

- Wie stark empfinden Sie Ihre Wut in typischen Situationen auf einer Skala von 0 (gar keine Wut) bis 10 (Explosion)?
- Wo standen Sie vor drei Wochen auf dieser Skala – und wo stehen Sie heute?
- Was haben Sie konkret getan, um sich von einer z.B. 4 auf eine 5 zu entwickeln?
- Was würde Ihnen helfen, den nächsten kleinen Schritt zu machen – von einer 5 auf eine 6?
- Woran würden Sie merken, dass Sie bei einer 6 angekommen sind?

Zirkuläre bzw. triadische Fragen lassen andere Perspektiven sichtbar werden, z.B.:

- Was glaubt Ihr(e) Partner(in)/Ihr Chef/Ihr Kind/etc., warum Sie wütend werden?
- Wie verändert sich das Verhalten der Anderen, wenn Sie wütend sind?
- Was denken Sie, was Andere über Ihre Wut denken?
- Wer profitiert (bewusst oder unbewusst) davon, dass Sie wütend werden?

Hypothetische Fragen regen zur Vorstellung von Alternativen an, z.B.:

- Angenommen, Sie würden keine Wut empfinden, wie würden Sie sich in der gleichen Situation verhalten?
- Angenommen, Sie könnten Ihre Wut besser steuern, was wäre anders in Ihrem Leben?
- Angenommen, Sie könnten Ihre Wut "dosieren" – wann würden Sie sie bewusst einsetzen?

Dissoziationsfragen helfen aus der Ich-Perspektive auszusteigen, um auf das eigene Erleben von außen zu blicken, z.B.:

- Wenn Sie sich selbst in einer wütenden Situation von außen beobachten könnten – was würden Sie sehen?
- Wie würde eine neutrale dritte Person Ihr Verhalten in dieser Situation beschreiben?
- Stellen Sie sich vor, Sie schauen in einem Jahr zurück: Wie denken Sie dann über Ihre heutige Reaktion?

Ressourcen- und Lösungsorientierte Fragen richten den Blick auf vorhandene Fähigkeiten und Lösungsansätze, z.B.:

- Wofür könnte Ihre Wut gut sein?
- Was schützt Ihre Wut möglicherweise?
- Gab es Situationen, in denen Sie wütend hätten werden können – es aber nicht wurden? Was war da anders?
- Wann ist es Ihnen zuletzt gelungen, Ihre Wut konstruktiv zu nutzen?
- Was hilft Ihnen im Moment schon, Ihre Wut zu regulieren – auch wenn es nur kleine Ansätze sind?

„Verrückte Fragen“ helfen, festgefahrene Sichtweisen zu lockern und neue Handlungsspielräume zu eröffnen, z.B.:

- Wenn Ihre Wut ein Outfit tragen würde – wie sähe das aus?
- Was macht Ihre Wut einzigartig im Vergleich zu der Wut anderer Menschen, die Sie kennen?
- Gibt es jemanden, dem Sie Ihre Wut ‚überreichen‘ würden – und warum gerade dieser Person?
- Wenn Ihre Wut Urlaub machen könnte – wo würde sie hinfahren? Und warum gerade dort?
- Stellen Sie sich vor, Sie laden Ihre Wut zu einem Gespräch an einen runden Tisch ein. Wen würden Sie noch dazu einladen? Und worüber würde gesprochen werden?

3.2 Systemische Methoden zur Identifikation und Bearbeitung von Wut

Im Coaching stehen zahlreiche systemische Methoden zur Verfügung, um die Emotion Wut wahrzunehmen, zu verstehen und konstruktiv zu bearbeiten. In diesem Abschnitt werden exemplarisch zwei Ansätze vorgestellt, die auf Friedemann Schulz von Thun (2023) zurückgehen.

Zu den bewährten methodischen Zugängen gehört die Arbeit mit dem sogenannten **„Inneren Team“ (Schulz von Thun, 2023)**, bei der verschiedene innere Stimmen oder Emotionen wie „der Wütende“, „der Kontrollierende“, „der Verletzliche“ etc. symbolisiert und miteinander ins Gespräch gebracht werden. Diese Technik ermöglicht es, widersprüchliche innere Impulse – darunter auch wütende oder aggressive Anteile – sichtbar zu machen, zu differenzieren und in einen inneren Dialog zu bringen.

Besonders hilfreich ist die Methode, wenn Wut im Widerspruch zu anderen inneren Haltungen steht, z. B. Harmoniestreben vs. Ärger.

Das Werte- und Entwicklungsquadrat (Schulz von Thun, 2023) eignet sich ebenfalls hervorragend, wenn es um herausfordernde Emotionen wie Wut geht. Das Modell besagt, dass jeder Wert (Tugend) nur dann konstruktiv gelebt werden kann, wenn er durch einen Gegenwert (Gegentugend) in Balance gehalten wird. Ein Wert wird einseitig übertrieben, wenn der ausgleichende Gegenwert fehlt, was zur Entgleisung führen kann. Ziel ist es, den "inneren Dialog" zwischen Wert und Gegenwert zu fördern (s. Abbildung 2).

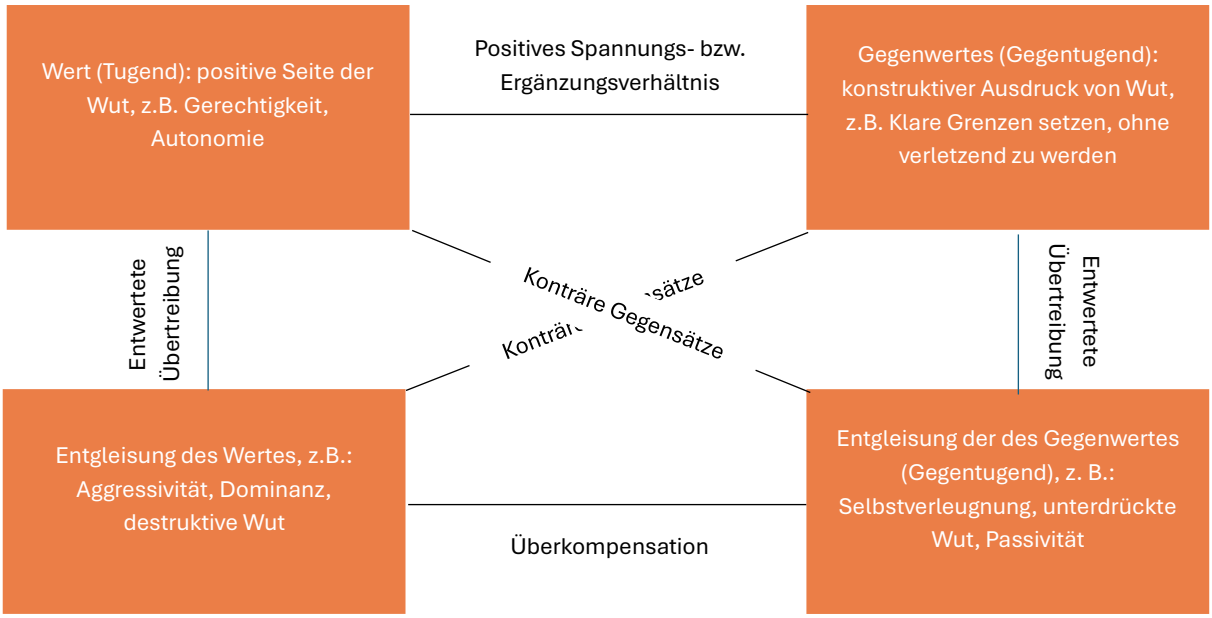

Abbildung 2: Aufbau des Werte- und Entwicklungsquadrates am Beispiel von Wut (in Anlehnung an Schulz von Thun, 2023).

Praxisbeispiel: Führungskraft Lisa – Thema Wut im Arbeitskontext

Ausgangslage: Lisa, eine 38-jährige Teamleiterin in einem mittelständischen Unternehmen, kommt ins Coaching, weil sie sich regelmäßig überfordert und gereizt fühlt. Sie berichtet, dass sie oft „explodiert“, wenn Mitarbeitende Aufgaben nicht wie besprochen erledigen. Danach hat sie Schuldgefühle und zieht sich zurück.

Schritt 1: Wut würdigen und untersuchen

Coach fragt: „Was zeigt dir deine Wut? Was ist dir in diesen Situationen wichtig?“

Lisa erkennt: Sie hat einen starken Wert für Klarheit, Verbindlichkeit und Verantwortungsbewusstsein. Ihre Wut entsteht, wenn diese Werte verletzt werden, z. B. wenn Zusagen nicht eingehalten werden.

Schritt 2: Werte- und Entwicklungsquadrat gemeinsam entwickeln (s. Abbildung 3)

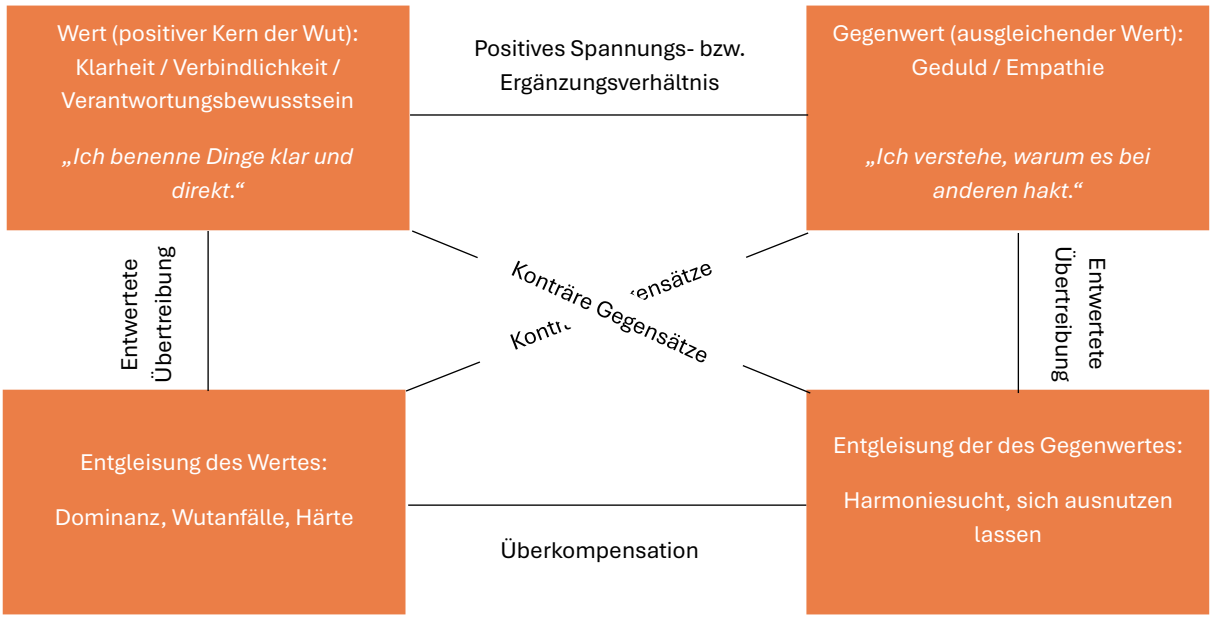

Abbildung 3: Werte- und Entwicklungsquadrat der Coachee Lisa (in Anlehnung an Schulz von Thun, 2023)

Schritt 3: Reflexion im Coaching

Mögliche Fragen des Coaches an Lisa:

- Wie könntest du dich klar ausdrücken, ohne die andere Person zu verletzen?
- Welche empathische Perspektive kannst du einnehmen, ohne deine Grenze zu verlieren?
- Wie würde jemand handeln, der Klarheit mit Empathie verbindet?

Mögliches Ergebnis: Lisa erkennt, dass sie bisher ihren Ärger direkt und ungefiltert äußert, aber selten innehalten kann. Gleichzeitig unterdrückt sie ihre Gefühle so lange, bis sie explodiert.

Schritt 4: Handlungsoptionen entwickeln

Lisa entwickelt neue Möglichkeiten, z. B.:

- Erst innehalten, bevor sie reagiert
- Statt „Du hast schon wieder…“ lieber „Mir ist wichtig, dass wir Absprachen einhalten. Was hat dich daran gehindert?“
- Emotion benennen, aber in Ich-Botschaften: „Ich merke, dass mich das ärgert, weil ich mich auf dich verlassen wollte.

Schritt 5: Ergebnis und Integration

Mögliches Ergebnis: Lisa beginnt, Wut nicht mehr als Feind, sondern als Hinweisgeber für wichtige Werte zu betrachten. Sie übt, den „rohen“ Impuls der Wut zu nutzen, um klar, aber respektvoll zu kommunizieren. Dadurch verbessert sich ihr Führungsverhalten und die Teamdynamik.

6. Fazit

Wut ist eine zentrale menschliche Emotion, die im systemischen Coaching nicht nur als Ausdruck von Überforderung oder Grenzverletzung verstanden wird, sondern auch als wichtige Ressource zur Selbstklärung und Veränderung. Im Gegensatz zu defizitorientierten Deutungen begreift der systemische Ansatz Wut als Teil sozialer Dynamiken, eingebettet in Beziehungskontexte und strukturelle Zusammenhänge.

Die Analyse hat gezeigt, dass Wut – richtig verstanden und professionell begleitet – ein machtvoller Impulsgeber für persönliche Entwicklung und systemische Veränderung sein kann. Methoden wie das Arbeiten mit dem Inneren Team, Werte- und Entwicklungsquadrat und verschiedene systemische Fragetechniken (zirkuläre, dissoziative, ressourcenorientierte etc. Fragen) helfen, die Emotion zu erforschen, ohne sie zu pathologisieren.

Die emotionale Kompetenz des Coaches ist eine wesentliche Voraussetzung für die Wirksamkeit von Coachingprozessen. Besonders Selbstwahrnehmung und Emotionsregulation ermöglichen es, in herausfordernden Situationen – wie bei starker Wut – angemessen, empathisch und deeskalierend zu reagieren. Neben methodischem Wissen ist auch kontinuierliche Selbstreflexion notwendig. Ein achtsamer Umgang mit eigenen Emotionen stärkt die Coachingbeziehung und die professionelle Haltung im Umgang mit intensiven Gefühlen. Wer seine eigene Beziehung zu Emotionen wie Wut versteht und reflektiert, kann Coachees gezielt und wirksam begleiten.

Quellenverzeichnis

1. Ekman, P. (2010). Gefühle lesen: Wie Sie Emotionen erkennen und richtig interpretieren. Springer.
2. Ekman, P. The Ekmans Atlas of Emotions https://atlasofemotions.org/#introduction/
3. Greenberg, L. S. (2016). Emotionsfokussierte Therapie. Ernst Reinhardt Verlag.
4. König, E. & Volmer, G. (2019). Handbuch Systemisches Coaching: Für Coaches und Führungskräfte, Berater und Trainer. Beltz.
5. Niedermeier, S., & Schaper, N. (2017). Die Rolle der emotionalen Kompetenz von Coaches im Coachingprozess. Coaching I Theorie & Praxis. Volume 3, 47–64 (2017). https://doi.org/10.1365/s40896-017-0019-3
6. Niedermeier, S., Schaper, N. & Bender, E. (2018). Die emotionale Kompetenz von Coaches im Coachingprozess – Überprüfung und Erweiterung eines Kompetenzmodells mithilfe von Critical Incident Interviews. Coaching I Theorie & Praxis. Volume 4, 83–99 (2018). https://doi.org/10.1365/s40896-018-0026-z
7. Radatz, S. (2010). Einführung in das systemische Coaching. Carl-Auer Verlag.
8. Rosenberg, M. B. (2013). Was deine Wut dir sagen will: Das verborgene Geschenk unseres Ärgers entdecken. Junfermann.
9. Rosenberg, M. B. (2016). Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens. Junfermann.
10. Schulz von Thun, F. (2023). Miteinander reden 2: Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung: Differentielle Psychologie der Kommunikation. Rowohlt.
11. Schulz von Thun, F. (2023). Miteinander reden 3: Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation: Kommunikation, Person, Situation. Rowohlt.
12. von Schlippe, A., & Schweitzer, J. (2016). Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung I Das Grundlagenwissen. Vandenhoeck & Ruprecht.
13. Windscheid, L., (2023). Besser fühlen: Entdecke dich und die Geheimnisse deiner Gefühlswelten. Das Workbook. Rowohlt.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Ausdrucksformen von Wut 5

Abb. 2: Aufbau des Werte- und Entwicklungsquadrates am Beispiel von Wut 9

Abb. 3: Werte- und Entwicklungsquadrat der Coachee Lisa 10