

Im Coaching Gefühle beachten



PSYCHOLOGIE. Es gibt immer noch genug Berufstätige, die es nicht gewohnt sind, am Arbeitsplatz mit ihren Gefühlen klarzukommen. Dies ist verständlich, da wir im Beruf ganz sachlich für Aufgaben und Projekte verantwortlich sind. Wir vermeiden es, Gefühle anzusprechen, weil es ungewohnt, zeitlich aufwendig und unangenehm ist. Wie man in einem Coaching-Prozess lernt, Gefühle zu beachten, weiß unser Autor Peter Kraushaar.

Wir alle erleben es tagtäglich, dass wir durch unsere positiven und negativen Gefühle bei der Arbeit und insbesondere in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen beeinflusst werden. Gefühle sind situations- und personenabhängig. Positive Gefühle geben einer Person einen energetischen Impuls hin zu einem Ziel und negative Gefühle führen weg von der eigentlichen Sache. Im Beruf haben sie Einfluss darauf, wie fokussiert wir unsere Aufgaben erledigen, wie neugierig und flexibel wir miteinander arbeiten oder eben auch wie mutig oder ängstlich wir Herausforderungen meistern. Emotionen sind angeboren und genetisch vorbestimmt. Sie sind Urinstinkte und haben ihren Ursprung in der unmittelbaren Reaktion des Nervensystems auf

Empfindungen. Sie laufen automatisch und unbewusst ab und lassen sich nicht einfach kontrollieren oder gar unterdrücken.

Unterschied zwischen Emotionen und Gefühlen

Emotionen kommen immer effektartig zum Vorschein. Emotionen sind intensiv und es sind kurzlebige Reaktionen auf bestimmte Ereignisse. Aus Erfahrung macht es Sinn, sich auf die „Big 7“ der Emotionen zu konzentrieren: Wut, Angst, Trauer, Ekel, Verachtung, Überraschung und Freude. Zusammenfassend kann man Emotionen als interne Signale sehen, die etwas mit unserer Umwelt zu tun haben und die uns aufzeigen, ob etwas

nicht stimmt oder ob alles in Ordnung ist. Gefühle dagegen haben ihren Ursprung in der zerebralen Interpretation von Ereignissen und Eindrücken. Es gibt unendlich viele Gefühle mit unterschiedlichen Ausprägungen. Sie sind ein Ergebnis des abstrakten Denkens und beeinflussen unsere allgemeine Stimmung. Wir reflektieren über die Situation und die emotionale Reaktion – und entscheiden über unser weiteres Handeln, welches oft nach erlernten Gewohnheitsmustern abläuft. Bei den Mustern können wir ansetzen und unsere Handlungsoptionen steuern und erweitern. Im Coaching- und Beratungsprozess macht es deshalb Sinn, sich auf den Umgang mit Gefühlen zu konzentrieren. Besonders im Business Kontext sind wir es nicht gewohnt mit unseren Gefüh-

Coaching-Situationen Gefühle ins Spiel kommen können:

- Es gibt zu viele neue und schwierige Aufgaben, die den Klienten frustrieren.
- Es gibt zu viele Veränderungen, die den Klienten beunruhigen - wenn zum Beispiel gerade eine große Veränderung abgeschlossen ist und gleich die nächste Veränderung ansteht.
- Es gibt Beziehungskonflikte, die den Klienten wütend oder traurig machen - wenn zum Beispiel sein Chef Konzepte von ihm als seine eigene Idee verkauft.
- Es geht nicht auf Augenhöhe zu und der Klient wird respektlos behandelt - zum Beispiel wenn er bei einer Präsentation von einem Kollegen unterbrochen wird.
- Es gibt Meinungsverschiedenheiten und ein Kollege greift den Klienten persönlich an und sagt: „Typisch, dass Du schon wieder so kritisch reagierst ...“ und der Klient sich dadurch abgewertet fühlt.
- Es in beruflichen (Sinn-)Krisen und bei der Überprüfung der Lebens- und Karriereplanung so weit kommt, dass sich der Klient fragt, ob das was er tut, überhaupt bedeutungsvoll ist.

Was sollten nun Berufstätige in einem Coaching über das Wahrnehmen und den Umgang mit Gefühlen lernen? Unabhängig davon, wie die Situation des einzelnen Klienten konkret ist, haben sich folgende fünf Empfehlungen bewährt:

Empfehlung I: Gefühle durch Reflexion wahrnehmen lernen

Häufig fragen Klienten im Coaching: „Wie kann ich meine Gefühle wahrnehmen?“ Das Erleben von Gefühlen macht sich in der Regel durch Mimik und Körpersprache (zum Beispiel durch nervöses Spielen mit den Fingern) bemerkbar. In einem weiteren Schritt ist es wichtig, für sich Beispiele zu finden, welche Gefühle bislang immer wieder auftauchen und durch was sie ausgelöst wurden. Eine hilfreiche Technik ist es, die eigenen Gedanken aufzuschreiben und genau zu untersuchen. Zum Beispiel: „Immer, wenn ich im Arbeitsprozess von anderen gestört werde, erinnere ich mich an Zeiten, wo ich dadurch länger im Büro bleiben musste, dann bin ich genervt und esse viel zu viel Schokolade“ oder „Immer,

wenn ich an die nächste Präsentation denke, erinnere ich mich an meine Misserfolge, dann fühle ich mich verunsichert und lenke mich mit Computerspielen ab“. Ziel ist es, den „Emotionsmuskel“ zu trainieren, um die eigenen Gefühle adäquat wahrzunehmen. Zudem gilt es, sein Gegenüber und die Umwelt einordnen zu lernen. Es geht um erste Versuche, das eigene Verhalten an die jeweilige Situation anzupassen und nicht immer wieder in eingefahrene Gewohnheiten zu verfallen. So wird das alltägliche Verhalten kontrollierbar.

Empfehlung II: Emotionale Unstimmigkeiten auflösen lernen

Ein Coach sollte darauf achten, ob der Klient Gefühle ausdrückt, ohne diese tatsächlich zu empfinden. Wenn er Gefühle vorspielt, hat das negative Konsequenzen vor allem für sein Wohlbefinden und kommt bei seinen Gesprächspartnern nicht authentisch an. Ein entscheidender Faktor ist dabei die beobachtbare Unstimmigkeit zwischen vorhandenen und gezeigten Gefühlen. Diese Unstimmigkeiten sind zu bearbeiten und aufzulösen, indem der Klient lernt, seine Gefühle so auszudrücken, dass sie mit dem Erlebten übereinstimmen. Dies ist eine Voraussetzung, damit der Klient in seiner Arbeitsbeziehung zufrieden agieren kann.

Empfehlung III: Gedanken von Gefühlen trennen lernen

Unsere Gedanken formen unsere Gefühle. Das Gefühl ist also ein Produkt oder ein Ergebnis unserer Gedanken. Unsere Ge- →

len umzugehen. Dies ist verständlich, da wir im Beruf sachlich und inhaltlich für Aufgaben, Projekte und Organisationsgestaltung verantwortlich sind. Gefühle anzusprechen, vermeiden wir, da es ungewohnt, zeitlich aufwendig und uns unangenehm ist. In Beratungs- und Coaching-Prozessen kommt man früher oder später an Gefühle heran. Das ist meist ein unbeliebtes Thema. Im Coaching höre ich dann Aussagen wie:

- „Meine Gefühle klar zu beschreiben und einzuordnen, ist schwierig“
 - „Meine Gefühle zu akzeptieren, ist für mich schwer.“
 - „Meine Gefühle schränken mich ein und lähmen mich.“
 - „Ich will andere mit meinen Gefühlen nicht belasten.“
 - „Ich schäme mich für meine Gefühle.“
- Gerne unterdrücken wir unsere Gefühle. Das ist kein guter Weg. Denn seit Sigmund Freud wissen wir, unterdrückte Emotionen und Gefühle sterben nie. Sie werden lebendig begraben und kommen in stressigen Situationen wieder zum Vorschein. Hier einige Beispiele in welchen



AUTOR

Peter Kraushaar ist Senior Coach DBVC und einer der Geschäftsführer der Com Team GmbH Academy + Consulting in Berlin (www.comteampgroup.com). Er hilft seinen Klienten, maßgeschneiderte Lösungen zu finden und unterstützt sie im Coaching-Prozess mental und emotional.

berlin@comteampgroup.com



**Excellence is not a skill.
It's our attitude.**

Ira Rueder

Ausbildungen Kompakt & Master Class:

Agile Coach

Agile Change Manager

Agile Innovator

Agile Leader

Business Coach

Business Mediator

Business Moderator

Business Trainer

Psychology@Work

Communication@Work

NeuroScience@Work

Virtual Facilitation

Virtual Leadership

www.academy4excellence.de
Hamburg

Foto: Pixar

Animationsfilm.
Wut, Ekel, Freude,
Angst und Kummer
(von links) stehen
an einem Schalt-
pult im Gehirn.

→ danken werden dabei durch unsere Erfahrungen, unsere Werte, Bedürfnisse und Glaubenssätze beeinflusst. Daher ist es im Coaching immer wichtig zu klären, woher denn das Gefühl kommt. Ist ein persönlich wichtiger Wert verletzt? Wurde ein Bedürfnis wie zum Beispiel Zugehörigkeit oder die Sichtbarkeit im Team nicht erfüllt? Oder gibt es einen Glaubenssatz („Du musst immer perfekt sein“), der bei Nichterfüllung ein schlechtes Gefühl auslöst.

Der Coach sollte das Ziel haben, seinen Klienten aus der Gefühlsspirale herauszuführen und die Denkfallen zu identifizieren und zu korrigieren. Dabei erlebe ich es als wichtig, dass der Klient sich zuerst körperlich von seinem Gefühl trennt. Anstelle „Ich bin wütend“ sagt er dann, dass er ein wütendes Gefühl habe. Dieses Gefühl ist jetzt da und es wird auch wieder vergehen. Der Klient lernt: Ich kann ein Gefühl auch regulieren. Zudem sollte der Klient gefragt werden, woher der Gedanke kommt, der das Gefühl bestimmt. Ist der Gedanke wahr? Wer sagt, dass der Gedanke wahr ist? Und wie wäre es ohne diesen Gedanken? Welcher neue Gedanke hätte dann Raum?

Empfehlung IV: Das wirkliche Gefühl hinter dem Verhalten erfassen

Ein Fehler ist es, wenn der Klient sein Gefühl „wegmanagen“ will, indem er es nicht benennt, sondern es ignoriert und sich mit etwas anderem beschäftigt. Er lenkt sich vom Gefühl ab und verschiebt das eigentliche Problem, weil er seine Gefühle nicht akzeptieren und aussprechen will. Um an die wirklichen Gefühle heranzukommen, hilft das Bild einer Zwiebel mit ihren unterschiedlichen Hautschichten. Wenn wir eine Gefühlsschicht abziehen, dann merken wir, dass wir immer zum Mobilphone greifen, wenn

wir eigentlich etwas Wichtiges machen sollten. Möglicherweise sollten wir eine Präsentation vorbereiten oder ein Konfliktgespräch führen. Wenn wir noch eine Schicht tiefer gehen, merken wir, dass wir traurig sind, weil wir erkennen, dass wir alle unsere Präsentationen immer aufgeschoben haben, weil wir Angst hatten, dass die Arbeit nicht gut genug werden wird und wir es niemals schaffen werden.

Empfehlung V: Authentisch und mutig Gefühle kommunizieren

Seine Gefühle und seine Verletzlichkeit zu zeigen, erfordert Mut. Niemand erzählt gerne, dass er am Abend TV-Serien konsumiert hat, anstatt noch schnell den Chef anzurufen, um ein wichtiges Anliegen anzusprechen. Dieser Mut macht den Klienten jedoch stark und zeigt ihm, dass er mit seinen Emotionen gut umgehen kann, anstatt ihnen auszuweichen. Wenn der Klient eine vertrauensvolle Person hat, mit der er über Gefühle reden kann, soll er es direkt in den nächsten drei Tagen nach der entsprechenden Coaching-Sitzung ausprobieren.

Man kann vielen Klienten nur empfehlen, sich den Pixar-Spielfilm „Inside Out“ (auf Deutsch: „Alles steht Kopf“) aus dem Jahr 2015 anzuschauen. In diesem Animationsfilm geht es um das Gefühlsleben eines elfjährigen Mädchens. Sie muss mit ihren Eltern in eine fremde Stadt umziehen. Ihre fünf wichtigsten Emotionen werden durch je eine Cartoon-Figur dargestellt. Zusammen sitzen sie an einem Gefühlsmischpult. „Freude“ hat eine Art Chefrolle inne und liefert sich mit „Kummer“ ein Duell um die Vorherrschaft. Die Botschaft des Films ist, dass alle Emotionen einen tieferen Sinn haben und zum Leben gebraucht werden.

Peter Kraushaar ●