

DANIELA BLICKHAN

# POSITIVE PSYCHOLOGIE IM COACHING

VON DER LÖSUNGS- ZUR WACHSTUMSORIENTIERUNG

Junfermann Verlag  
Paderborn  
2020



Copyright	© Junfermann Verlag, Paderborn 2020
Coverfoto	Youngki Son / Pixabay
Covergestaltung / Reihenentwurf	JUNFERMANN Druck & Service GmbH & Co. KG, Paderborn
Satz & Layout	JUNFERMANN Druck & Service GmbH & Co. KG, Paderborn

Alle Rechte vorbehalten.

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek	Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <a href="http://dnb.d-nb.de">http://dnb.d-nb.de</a> abrufbar.
--	---

ISBN 978-3-95571-951-7

*Dieses Buch erscheint parallel als E-Book.*

ISBN 978-3-7495-0121-2 (EPUB), 978-3-7495-0123-6 (PDF),  
978-3-7495-0122-9 (MOBI).

# Inhalt

Ein persönliches Vorwort .....	9
<b>TEIL I: GRUNDLAGEN DES GELINGENDEN LEBENS .....</b>	<b>13</b>
<b>1. Coaching und Positive Psychologie .....</b>	<b>14</b>
1.1 Was ist Coaching? .....	14
1.2 Was ist Positive Psychologie?.....	18
1.3 Warum Positive Psychologie für Coaching? .....	20
<b>2. Positive menschliche Entwicklung: Denken, Fühlen, Flourishing.....</b>	<b>22</b>
2.1 Modelle der Psyche .....	22
2.1.1 Historische Vorstellungen.....	22
2.1.2 System 1 und 2 als Elefant und Reiter .....	25
2.1.3 Nutzen der Metapher.....	28
2.2 Wohlbefinden und Flourishing.....	30
<b>3. Diagnostik im Coaching .....</b>	<b>34</b>
3.1 Diagnostik im Coaching? .....	34
3.2 Positive Diagnostik im Coaching .....	38
3.2.1 Persönliche Stärken, Interessen, Ressourcen .....	40
3.2.2 Lebenszufriedenheit und Wohlbefinden .....	43
3.2.3 Zukunftsorientierung.....	45
3.2.4 Situative Unterstützungsfaktoren und Ressourcen.....	47
3.2.5 Persönliche Werte .....	49
3.2.6 Das eigene Mission Statement .....	54
<b>4. Interventionen der Positiven Psychologie.....</b>	<b>56</b>
4.1 Positive Interventionen .....	56
4.2 Welche Intervention passt zu wem? .....	59
4.3 Wieviel unseres Glücks haben wir selbst in der Hand?.....	63
<b>5. Der Coachingprozess: Von „GROW“ zum Wachstum .....</b>	<b>65</b>

<b>TEIL II: THEMENFELDER IM POSITIVEN COACHING.....</b>	<b>67</b>
<b>6. Coaching als Reise.....</b>	<b>68</b>
6.1 Einen Kontinent erkunden.....	68
6.2 Themenfelder im PP-Coaching.....	69
<b>7. Emotionen.....</b>	<b>72</b>
7.1 Emotionen verstehen.....	72
7.2 Emotionsdifferenzierung.....	76
7.3 Emotionen, Aufmerksamkeit und Aufblühen.....	80
7.4 Positive Emotionen im Coaching fördern.....	85
7.5 Positiver Tagesrückblick.....	89
7.6 Bewusst genießen.....	92
7.7 Dankbarkeit.....	100
7.8 Coaching-Erfahrungen zu diesem Themenfeld.....	105
<b>8. Stärken.....</b>	<b>109</b>
8.1 Was sind Stärken?.....	109
8.2 Charakterstärken.....	114
8.3 Stärken, Tugend und das Gute Leben.....	116
8.3.1 Die Goldene Mitte.....	117
8.3.2 Das Wertequadrat.....	120
8.3.3 Charakter: Ethische Tugenden.....	121
8.3.4 Verstand: Dianoetische Tugenden.....	123
8.4 Die VIA-Charakterstärken.....	125
8.4.1 Die 24 Charakterstärken im Einzelnen.....	125
8.4.2 Original-Klassifikation: Sechs Kerntugenden.....	128
8.4.3 Drei Faktoren des guten Charakters (Sasha Blickhan).....	129
8.5 Der VIA-Stärkentest.....	134
8.6 Signaturstärken.....	136
8.7 Welche Stärken stärken?.....	138
8.8 Stärken nach Gallup (StrengthsFinder).....	140
8.9 Stärkenansatz „Realise 2“.....	142
8.10 Stärkeninterventionen.....	143
8.11 Coaching-Erfahrungen zu diesem Themenfeld.....	146

<b>9. Grundbedürfnisse, Motivation und Ziele</b> .....	153
9.1 Psychische Grundbedürfnisse und menschliches Wohlbefinden.....	153
9.1.1 Die Grundbedürfnisse nach Maslow – revisited.....	154
9.1.2 Die drei Grundbedürfnisse selbstbestimmten Lebens .....	156
9.1.3 Die Inventur der Grundbedürfnisse als Coachingintervention .....	158
9.2 Motivation.....	160
9.3 Ziele.....	166
9.3.1 Annäherung und Vermeidung.....	167
9.3.2 Extrinsisch und intrinsisch motivierte Ziele .....	170
9.4 Denken über Erfolg und Misserfolg: Mindset .....	171
9.5 Zuversicht.....	176
9.5.1 Was macht Zuversicht aus? .....	177
9.5.2 Zielorientierung.....	177
9.5.3 Denken in Wegen.....	178
9.5.4 Wirksamkeit erleben .....	179
9.6 Verhalten nachhaltig verändern .....	181
9.7 Coaching-Erfahrungen zu diesem Themenfeld.....	182
<b>10. Stress, Selbstregulation und Selbstmitgefühl</b> .....	187
10.1 Stress .....	187
10.2 Wie Stress entsteht .....	188
10.3 Wie wir mit Stress umgehen können .....	193
10.4 Stress als Chance?.....	195
10.5 Selbstregulation .....	197
10.6 Selbstmitgefühl.....	204
10.7 Coaching-Erfahrungen zu diesem Themenfeld.....	208
<b>Ausblick: Gut Leben</b> .....	217
Ausbildung in Positive Psychology Coaching im deutschsprachigen Raum.....	221
Literatur.....	223
Coaching und Selbstcoaching-Impulse – Übersicht.....	228
Index .....	230

## 7. | Emotionen

### 7.1 Emotionen verstehen

„Gefühl ist alles; Name ist Schall und Rauch.“

(Goethe, Faust I)

Gefühle sind ein zentrales menschliches Thema. Entweder die Gefühle, die man hat und lieber nicht hätte (bzw. seltener oder weniger), oder aber die Gefühle, die man *nicht* erlebt und sich doch so sehr wünscht. Im Coaching geht es für Klienten immer auch darum, besseren Zugang zu ihren Gefühlen zu finden. Das umfasst ihre Möglichkeit, Gefühle überhaupt angemessen wahrnehmen zu können, also ihre Fähigkeit zur Emotionsdifferenzierung, die gleichzeitig eine Facette der Emotionalen Intelligenz darstellt. Ein weiteres Ziel im Positiven Coaching ist es, mehr positive Emotionen zu spüren und wahrnehmen zu können, was bereits *gut* ist. Das bildet eine wesentliche Grundlage für Resilienz, also für die Fähigkeit, gut auch mit belastenden Gefühlen umzugehen und sie regulieren zu können.

Eine positive Diagnostik kann im *Positive Psychology Coaching* – wie bereits beschrieben – Reflexionsprozesse und erste Veränderungen in Gang setzen. Im Anschluss an diese diagnostische Phase ist es ausgesprochen sinnvoll, das Thema der Emotionen frühzeitig in den Blick zu holen. Einige Gründe dafür:

- Klienten berichten zu Beginn eines Coachingsprozesses häufig von einem Übermaß an negativen Gefühlen, Erschöpfung, Ausgebranntsein und oft auch von einer gefühlsmäßigen „Taubheit“. Ein besserer bzw. differenzierter Kontakt zu den eigenen Emotionen kann ihnen Wege öffnen, um wieder besser mit sich selbst in Kontakt zu kommen und ihre Ressourcen zu aktivieren.
- Ein besserer Zugang zu positiven Emotionen steigert das generelle Energieniveau und mobilisiert Kraft, die nötig ist, um auch an belastenden Themen zu arbeiten.
- Vor allem aber tragen positive Emotionen unmittelbar zum Wohlbefinden bei und sind deshalb in der Regel eines der ersten Themenfelder, die es im Coaching zu betrachten gilt.

Jeder Mensch kennt Gefühle, aber selten denken wir differenziert über deren Definition nach. Bevor wir uns gleich darum kümmern, wie sich positive Gefühle sinnvoll durch Coaching fördern lassen, wollen wir zunächst einige Begriffe klären.

## Emotionen und ihre Dimensionen

In der Psychologie unterscheidet man *Emotion* bzw. *Gefühl* von *Stimmung*. „Stimmungen sind häufig nicht in unserem Bewusstsein präsent, bei Bedarf kann jedoch die Aufmerksamkeit auf sie gerichtet werden, sodass sie erlebnismäßig repräsentiert werden“ (Lischetzke & Eid 2011, S. 413). Die Stimmungslage ist ein eher globaler Zustand, der den *Hintergrund* unseres subjektiven Erlebens tönt. Emotionen stehen dagegen in direkter Verbindung mit einem Auslöser oder einer spezifischen Situation, in der sie auftreten. Sie sind gewissermaßen im *Vordergrund* unserer Aufmerksamkeit und wir können sie relativ leicht beschreiben und benennen.

Unsere Gefühle sind individuell und vielfältig. Sie bestehen aus psychischen Komponenten (subjektives Gefühlserleben) und aus körperlichen (Herzschlag, Muskeltonus, Gesichtsausdruck etc.). Emotionen lassen sich psychophysiologisch über zwei Dimensionen beschreiben:

1. nach ihrer *Valenz*: angenehm – unangenehm,
2. nach dem Grad der erlebten *Aktivierung* (aktiviert/erregt – deaktiviert/lethargisch).

So entstehen vier Felder <sup>19</sup> zur Klassifikation von Emotionen:

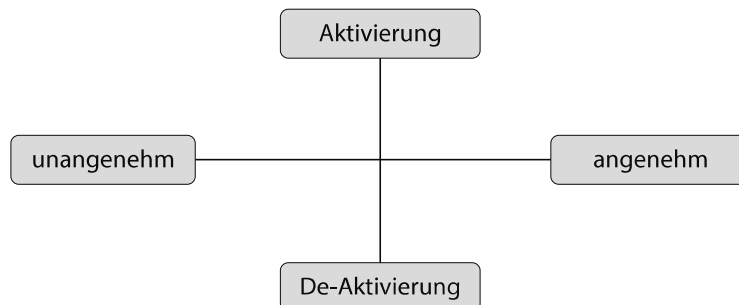


Abbildung 7.1: Spektrum der Emotionen (Valenz-Erregungs-Modell)

<sup>19</sup> Interessant ist übrigens, welcher Quadrant (siehe Abb. 7.1) in verschiedenen Kulturen als der erstrebenswerteste gilt: Im Westen ist dies der angenehm-aktivierte Quadrant rechts oben, mit Gefühlen wie Freude, Begeisterung und Zuversicht. In östlichen Kulturen gilt dagegen das angenehm-deaktivierte Feld mit Gefühlen wie Gelassenheit oder Zufriedenheit als Ziel.

Beispiele wären etwa:

- Ärger oder Angst für „aktiviert / unangenehm“,
- Freude oder Begeisterung für „aktiviert / angenehm“,
- Ohnmacht oder Hilflosigkeit für „deaktiviert / unangenehm“ und
- Entspannung bzw. Gelassenheit für „deaktiviert / angenehm“.

Gefühle entstehen als Folge eines gedanklichen Prozesses der kognitiven Bewertung.

1. Wir nehmen eine Situation in ihrem aktuellen Kontext wahr und bewerten sie. Das geschieht schnell und ganz automatisch in den Strukturen und Netzwerken unseres Mittelhirns. Man kann deshalb auch von einer *Einordnung* sprechen. Sie geschieht unmittelbar und lange bevor sich über den präfrontalen Cortex unser Denken mit einer bewussten *Bewertung* zuschaltet.
2. Diese Einordnung (in der Fachsprache primäre Bewertung genannt) basiert auf einfachen Kriterien: Ist die Situation neu? Wichtig? Interessant? Und wenn ja, bedrohlich oder an- bzw. aufregend?
3. Die Einordnung der Situation löst eine entsprechende Emotion aus. Diese können wir spüren.
4. Die Emotion zeigt sich außerdem in einem korrespondierenden körperlichen Ausdruck in der Haltung, Mimik, Gestik, Stimme und meist auch in einem Handlungsimpuls. Dieser Impuls kann zu einem zielgerichteten Verhalten führen (Sprechen, Handeln, Bewegen) oder zu einem Nicht-Verhalten wie z. B. Schweigen oder Stillhalten.

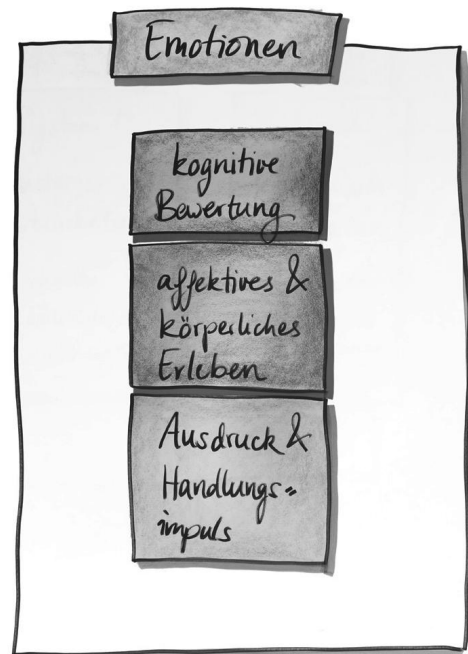


Abbildung 7.2:  
Wie Gefühle entstehen und sich äußern



## Gute und schlechte Gefühle?

Das oben beschriebene *Valenzmodell der Emotionen* unterscheidet Gefühle nach der Dimension *angenehm – unangenehm*, bzw. *positiv – negativ*. „Positiv“ kann aber mehrere Bedeutungen haben: „positiv“ im Sinn von „angenehm“ oder im Sinn von „erwünscht“. Im Umkehrschluss könnte das implizieren, dass negative Gefühle schlecht seien. Sind sie das denn? Natürlich nicht, sagt der gesunde Menschenverstand, und wie so oft kann uns die Psychologie Erklärungen anbieten, warum er recht hat.

Robert Biswas-Diener hat dem Thema der „positiven“ und „negativen“ Emotionen ein ganzes Buch gewidmet: *The Upside of your Dark Side* (Kashdan & Biswas-Diener 2014). Darin bietet er eine hilfreiche Analogie an, die sich sehr gut eignet, um das Missverständnis der „positiven“ und „negativen“ Emotionen aufzuklären und Klienten den Nutzen einer großen Bandbreite an Gefühlen aufzuzeigen.

„Stellen Sie sich eine Batterie vor. Diese hat einen Plus- und einen Minuspol. Was ist erforderlich, damit Strom fließen kann? Genau, es braucht beide Pole. Welcher der beiden Pole ist also der bessere?“

Aus Sicht der Evolutionspsychologie signalisieren „negative“ Gefühle eine drohende Gefahr und waren bzw. sind deshalb überlebenswichtig. Ein Gefühl von Ärger weist darauf hin, dass eine persönliche Grenze nicht beachtet bzw. überschritten wurde. Trauer signalisiert, dass etwas bedroht oder verloren ist, das mir sehr wichtig war. Angst kann zur Vorsicht mahnen und damit das Überleben sichern.

Unangenehme Emotionen sind also nicht „schlecht“, sie fühlen sich nur unangenehm an. Das führt aber häufig dazu, dass Menschen versuchen, ein unangenehmes Gefühl wegzudrücken oder zu ignorieren. Doch das wäre in etwa so, als wollten Sie einen prall gefüllten Wasserball unter der Wasseroberfläche halten. Das kostet relativ viel Kraft, weil der Ball aufgrund seines starken Auftriebs nach oben strebt. Bei der geringsten Unaufmerksamkeit strebt er zurück an die Oberfläche – und weil Sie ihn zuvor nach unten gedrückt haben, schießt er nun mit großer Macht nach oben, vielleicht sogar über die Wasseroberfläche hinaus. Übertragen auf Gefühle könnte man sagen: Durch Unterdrückung haben Sie nichts gewonnen. Sie haben viel Energie verbraucht, um den Ball (die negative Emotion) unten zu halten, und doch ist sie letztlich präsenter und sogar stärker spürbar als zuvor!

Glücklicherweise gibt es wesentlich sinnvollere Möglichkeiten, mit unangenehmen Emotionen umzugehen, als sie zu ignorieren oder zu unterdrücken. Das führt uns zu den Begriffen der *Emotionsdifferenzierung* und der *Emotionalen Agilität*.

## 7.2 Emotionsdifferenzierung

Emotionsdifferenzierung beschreibt die Fähigkeit, wie fein wir unsere aktuellen Gefühle wahrnehmen und benennen können. Es geht also um Abstufungen, Nuancen und Unterschiede in unserer emotionalen Wahrnehmung und in wie wir sie versprachlichen.

Das klassische Anti-Beispiel für Emotionsdifferenzierung kennen wir aus dem Alltag. Wir fragen den anderen zu Beginn eines Gesprächs, wie es ihm geht und er antwortet mit einem knappen „... so gestresst“ oder „Ach, ganz ordentlich“ (um gleich zwei unterschiedliche Emotionsvalenzen zu nennen). Auch im Coaching sind solche Kurzantworten durchaus häufig. Und sie kommen nicht aus böser Absicht, sondern weil es dem Gesprächspartner im Moment nicht zugänglich ist, wie er sich genau fühlt. Oder vielleicht spürt er ein diffuses Gefühl, das er aber nicht in Worte fassen kann.

Emotionsdifferenzierung ist eine Facette der Emotionalen Intelligenz. Sie bedeutet erstens, Gefühle aufmerksam, genau und differenziert wahrzunehmen und zweitens, passende Worte dafür zu finden. Und das lässt sich trainieren.

### Coaching-Impuls: Emotionsdifferenzierung

---

Denk kurz an die letzten drei Stunden (der Zeitraum kann wahlweise verlängert werden).

1. Schätze spontan ein, wie viele verschiedene Gefühle du in diesem Zeitraum erlebt hast.
2. Nimm jetzt ein Blatt Papier zu Hand und erinnere dich an diese drei Stunden. Welche Gefühle hast du in diesem Zeitraum erlebt? Schreib jedes Gefühl auf, in Form einer Liste. Denk dabei nicht zu lange nach, schreib ganz spontan auf, was dir in den Sinn kommt. (Dauer der Übung: 1 Minute)  
Bitte zähle, wie viele Gefühle du notiert hast.
3. Nun lese ich dir eine Liste mit Emotionen vor. Halte bitte jede Emotion, die du in diesem Zeitraum erlebt hast, in einer neuen Liste fest – oder mach einen Strich pro Emotion. (Liste vorlesen, ebenfalls ca. 1 Minute)  
Bitte zähle, wie viele Gefühle du zusätzlich notiert hast.

Diese kurze Übung macht auf sehr eindrückliche Weise klar, wie viele Gefühle wir in einem kurzen Zeitraum erleben. Viele davon rauschen unter unserem Radar hindurch und erreichen gar nicht erst unsere bewusste Aufmerksamkeit. Deshalb verschätzen sich die meisten Menschen im ersten Schritt dieser Übung erheblich. Im zweiten Schritt, beim bewussten Erinnern an den Zeitraum, werden ihnen dann mehr und mehr Gefühle wieder bewusst. Und

im dritten Schritt, beim Wiedererkennen, können sie sogar zusätzliche Gefühle identifizieren, für die sie vorher vielleicht noch keine Worte parat hatten.

Die Übung eignet sich auch als Hausaufgabe bzw. Task für einen Klienten: Er stellt sich einen Timer bzw. eine Erinnerung am Handy. Wenn das Signal ertönt, erinnert er sich an die letzten 15 bis 30 Minuten und schreibt auf, welche Gefühle er in dieser Zeit erlebt hat.

Es lohnt sich, die Fähigkeit der Emotionsdifferenzierung zu trainieren, denn sie hat ausgesprochen positive Wirkungen: Wer seine Emotionen feiner abgestuft wahrnehmen und benennen kann, wird sie auch leichter regulieren können. Das wiederum hängt mit dem konstruktiven Bewältigen (*Coping*) von schwierigen Situationen zusammen. Und es entlastet unser Gehirn: Kognitive Kapazitäten werden frei, die wir jetzt für unsere Ziele einsetzen können. Das unterstützt das Wohlbefinden (Kashdan, Barrett & McKnight 2015).

Todd Kashdan, Mitautor von *The Upside of your Dark Side* konnte in Studien zeigen: Durch die Fähigkeit zur Emotionsdifferenzierung werden auch angesichts starker negativer Erfahrungen seltener dysfunktionale Bewältigungsstrategien eingesetzt. So gibt es z. B. einen um 40 Prozent geringeren Alkoholkonsum bei Jugendlichen und 20 bis 50 Prozent weniger Aggressivität.

Emotionsdifferenzierung verringert die Aktivierung in Hirnregionen, die negative Gefühle verarbeiten. Menschen mit einer höheren Fähigkeit zur Emotionsdifferenzierung zeigen eine schwächere Reaktion auf soziale Zurückweisung. Sie reagieren ausgeglichener. Wer seine Gefühle also wahrnehmen und benennen kann, dem fällt es auch leichter, konstruktiv damit umzugehen. In Kashdans Worten: „Das Wissen darüber, ob jemand häufig unangenehme Gefühle erlebt, reicht nicht aus, um Vorhersagen über seine psychische Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu treffen. Letztere hängen davon ab, wie effektiv er diese Erfahrungen differenzieren kann“ (Kashdan et al. 2015, S. 14, Übersetzung DB).

In *The Upside of your Dark Side* verwenden Kashdan und Biswas-Diener den Begriff der *emotional wholeness*, um zu betonen, wie wichtig es ist, die ganze Bandbreite der eigenen Emotionen wahrnehmen zu können. Wer seine unangenehmen Gefühle zu unterdrücken versucht, verbraucht dafür nicht nur ein enormes Maß an Aufmerksamkeit und Konzentration (das bindet kognitive Kapazität, die dann andernorts fehlt), sondern blockiert unglücklicherweise gleichzeitig seine positiven Gefühle. Emotionale Schwingungsfähigkeit gelingt nur dann, wenn unsere Gefühle vom neutralen Punkt aus Spielraum in beide Richtungen bekommen. Wer versucht, unangenehme Gefühle abzuriegeln, der reduziert auch sein Erleben positiver Gefühle.

## Konstruktiv mit negativen Gefühlen umgehen: „Verwörtern“

Der Königsweg im Umgang mit unangenehmen Gefühlen ist, sie erst einmal zu benennen. Dieses Versprachlichen macht aus einem diffusen unangenehmen Erleben ein fassbares Gefühl. Und damit lässt sich wesentlich leichter und konstruktiver umgehen. Der Harvard-Psychiater Daniel Siegel, der sich intensiv mit der Verbindung von neurophysiologischen Vorgängen und Positiver Psychologie im Kontext Psychotherapie befasst, bietet dafür als einprägsame Formulierung an: „*Name it to tame it*“ – benenne es, um es zu zähmen (Siegel 2010).

Sobald wir ein Gefühl in Worte fassen, passiert etwas in unserem Gehirn: Die starke Aktivität im Mittelhirn (der „Alarm“ in der Amygdala), die zuvor durch das negative Erleben getriggert wurde, sinkt. Gleichzeitig erhöht sich die Aktivität im Großhirn (präfrontaler Cortex). Dadurch verändert sich auch unser psychisches Erleben; wir werden ruhiger und können wieder klarer denken. In welcher Form dieses „Labeling“ – umgangssprachlich ausgedrückt „verwörtern“ – passiert, kann ganz unterschiedlich sein. Wir können das Gefühl benennen („wütend“, „ängstlich“, „aufgeregt“) oder es mit einer Metapher beschreiben („Ich fühle mich wie ein Boot, das von seinem Ankerplatz losgerissen wurde und jetzt ohne Kurs auf See treibt“) oder auch mit einem Symbol („wie ein großer roter Feuerball“). Schon die konkrete Benennung eines Gefühls erhöht die Aktivität im präfrontalen Cortex und reduziert den „Alarm“. Je mehr abstrakte Elemente einbezogen werden – etwa bei einer detailreichen Metapher oder einem Symbol – desto größer der beruhigende Effekt. In der Psychotherapie spricht man hier auch von „Mentalisierung“.

Die Versprachlichung kann noch mehr bewirken. Es macht nämlich einen entscheidenden Unterschied, ob wir denken „Ich bin mein Gefühl“ oder „Ich habe ein Gefühl“. Wenn ich ein Gefühl *habe* und das so benenne, kann ich das Gefühl „wie ein Objekt“ betrachten und beschreiben. Ich kann es sozusagen aus mir herausholen – und allein dadurch erhöht sich meine Handlungsfähigkeit. Wenn ich dagegen ein Gefühl *bin*, ist die Gefahr deutlich größer, dass ich mich von ihm vereinnahmt, bestimmt und vielleicht sogar überwältigt fühle.

## Coaching-Impuls: Emotionen versprachlichen

---

Denk an eine belastende Situation und versetze dich dorthin zurück. Geh so weit in das Erleben hinein, bis du das Gefühl wieder deutlich spüren kannst. Wie fühlt sich das an? (Benennung 1 aufschreiben)

Verschaffe dir nun Abstand zu dieser Situation. Tritt am besten auch körperlich einige Schritte zur Seite, geh kurz ans Fenster und atme tief durch.

Dann wende dich wieder der Situation zu. Fokussiere noch einmal das Erleben, doch mach das jetzt mit einer Haltung wie ein Forscher. Um welches Gefühl handelt es sich? Wie könntest du es in Worte fassen? Was genau sind die Kennzeichen des Gefühls: Wie fühlt es sich an, welche Farbe hat es und welche Temperatur? (Aspekte aufschreiben: Benennung 2)

Vergleich die beiden Benennungen 1 und 2. Was ist anders?

Formuliere das Erleben des Gefühls nun im Sinne von „ich habe“ statt „ich bin“. Was verändert sich dadurch?

Tritt wieder innerlich zur Seite und betrachte die Situation, in der du das Gefühl erlebt hast, mit Abstand. Welche Möglichkeiten erkennst du jetzt, wie du künftig in einer solchen Situation handeln kannst? Was wäre der erste kleine Schritt, um das in die Tat umzusetzen? Schreib diesen ersten Schritt in einer „Wenn-dann“-Formulierung auf. „Wenn X passiert, dann reagiere ich mit Y.“

## Emotionale Agilität

Fassen wir zusammen:

- Emotionen zeichnen sich durch unterschiedliche Valenzen aus: Wir erleben angenehme und weniger angenehme Gefühle.
- Diese können wir im Sinne der Emotionsdifferenzierung wahrnehmen und benennen. So trainieren wir gleichzeitig unsere emotionale Intelligenz.
- Wenn wir negative Gefühle versprachlichen, lassen sie sich „zähmen“. Damit verschaffen wir uns Handlungsspielraum.

Gefühle können von einem Moment auf den anderen wechseln können. Deshalb bietet sich der Begriff der *Emotionalen Agilität* an, als Ziel für einen guten Umgang mit Gefühlen. Der Duden definiert *agil* als „von großer Beweglichkeit zeugend; regsam und wendig“. Emotionale Agilität bedeutet, die eigenen Gefühle im jeweiligen Moment wahrnehmen zu können, beweglich und differenziert. Gleichzeitig umfasst der Begriff die Offenheit für ihre Veränderungen („regsam und wendig“) in Reaktion auf Situationen und unser Verhalten. Diese Form der Agilität lässt sich im Coaching thematisieren und im Alltag mit den einfachen Übungen der Emotionsdifferenzierung trainieren.

Emotionale Agilität bedeutet nicht, dass unangenehme Gefühle verstärkt oder gar verlängert werden sollen. Doch dafür sorgt schon unser Gehirn von selbst (mehr dazu im folgenden Abschnitt). Bewährt hat sich im Umgang mit belastenden Emotionen folgende Coaching-Faustregel: So kurz wie möglich erleben, um nicht zu sehr darunter zu leiden – aber so lang wie nötig, um zu verstehen, welches Signal mit dem Gefühl verbunden ist.