

15 Von der Lösungs- zur Wachstumsorientierung – Positive Psychologie im Coaching

Daniela Blickhan

15.1 Wurzeln der positiven Psychologie	269
15.2 Was positive Psychologie nicht ist	270
15.3 Warum positive Psychologie für Coaching nutzen?.....	270
15.4 Von der Lösungs- zur Wachstumsorientierung.....	272
15.5 Coaching als Reise: Eine Metapher	273
15.6 Fokusthema positive Emotionen.	274
15.7 Themenfelder des »positive coaching«.....	281
Literatur	282

Positive Psychologie ist die Wissenschaft des gelingenden Lebens.

Diese kurze Definition, die ich seit vielen Jahren nutze, bringt es prägnant auf den Punkt:

- Positive Psychologie ist eine Wissenschaft, und zwar eine mit weit zurückreichenden Wurzeln und zahlreichen großen Vordenkern.
- Positive Psychologie ist ein Forschungsgebiet der Psychologie, der Wissenschaft vom Erleben und Verhalten des Menschen.
- In der positiven Psychologie geht es um das Gute im Leben: um die Vorbedingungen, Phänomene, Auswirkungen eines gelingenden Lebens und schließlich um dessen Förderung.

Die Definition⁵⁶ führt meistens zu interessierten Nachfragen, wie sich denn ein »gelingendes Leben« beschreiben und erforschen ließe. Und ob es denn dann auch eine »negative Psychologie« gebe? Nein, die gibt es nicht. Der Begriff »positive Psychologie« sollte nie das Vorhandensein einer »negativen Psychologie« implizieren oder die bestehende Psychologie gar als »negativ« abwerten. Die positive Psychologie richtet sich an alle Menschen, an klinische und nicht-klinische Zielgruppen, an Patient:innen und Klient:innen gleichermaßen, denn jede und jeder trägt in sich das Potenzial zu einem erfüllenden, gelingenden Leben. Die positive Psychologie

⁵⁶ Das Forschungsgebiet der positiven Psychologie wird an anderer Stelle ausführlich beschrieben (Blickhan 2018), sodass die Darstellung hier eher kurz gehalten wird.

sollte von Anfang an als sinnvolle Ergänzung der klassischen Psychologie verstanden werden und darin bald vollständig integriert werden.

15.1 Wurzeln der positiven Psychologie

Als der Psychologieprofessor Martin Seligman 1998 zum Präsidenten der US-amerikanischen Psychologenvereinigung APA gewählt wurde, forderte er in seiner Antrittsrede, die Psychologie möge sich wieder auf ihr »Geburtsrecht« besinnen und mit der Erforschung positiver Emotionen, positiver Eigenschaften und positiver organisationaler bzw. gesellschaftlicher Rahmenbedingungen befassen. Statt weiterhin vorwiegend auf Defizite und Krankheit zu blicken, wie das in der klinischen Psychologie seit dem Zweiten Weltkrieg der Fall war, sollten Psycholog:innen sich nun wieder darauf fokussieren, was das Leben lebenswert macht, und die Voraussetzungen für ein erfüllendes Leben schaffen. Damit proklamierte Seligman die positive Psychologie als neuen Forschungszweig der akademischen Psychologie und galt seither als der »Vater der positiven Psychologie«. Ihre Ursprünge reichen aber zurück bis zu antiken Philosophen wie Aristoteles, der schon vor Jahrtausenden über Glück, Sinnhaftigkeit und Tugend schrieb. Den Psychologen Abraham Maslow bezeichne ich gerne als »Großvater der positiven Psychologie«, da er den Begriff »positive Psychologie« bereits im Jahr 1954 prägte, als er das letzte Kapitel seines Buches *Motivation and personality* (Maslow a. Frager 1954, S. 6) mit »Towards a positive psychology« (Hin zu einer positiven Psychologie) überschrieb und forderte, die Psychologie müsse positiver und weniger negativ werden. Viktor Frankl, Begründer der Logotherapie (vgl. Kap. 8.2), verlangte zeitgleich eine »Höhenpsychologie« als Ergänzung zur damals vorherrschenden Tiefenpsychologie. Neben diesen beiden wäre Carl Rogers, der Begründer der klient:innenzentrierten Gesprächsführung und -therapie, schließlich der dritte »Großvater der positiven Psychologie«, da er stets betonte, wie prinzipiell positiv und entwicklungsfähig jeder Mensch sei. Mit seinem Konzept der »fully functioning person«⁵⁷ nahm Rogers 50 Jahre vor der Begründung der empirischen positiven Psychologie durch Seligman und seine Kollegen bereits das Aufblühen (»flourishing«) als Kernkonzept der positiven Psychologie vorweg.

57 Leider lässt sich dies nur schlecht direkt ins Deutsche übertragen, wo das Wort »funktionieren« einen eher negativen Beigeschmack hat. *Fully functioning* beschreibt volle psychische Leistungsfähigkeit – wobei »Leistung« hier nicht »Arbeitsleistung« bedeutet, sondern das ganzheitliche und persönlich sinnstiftende Nutzen des eigenen Potenzials.

15.2 Was positive Psychologie nicht ist

Die positive Psychologie ist eines der am schnellsten wachsenden Forschungsgebiete der modernen Psychologie und hat weit über die Grenzen der akademischen Welt hinaus Bekanntheit erlangt. Das hat schnell auch lautstarke Kritiker:innen auf den Plan gerufen, die die positive Psychologie als »happyology« kritisierten und in die Nähe der Esoterik stellten. In Kürze deshalb hier eine Einordnung der positiven Psychologie und ihrer häufigsten Kritikpunkte:

- *Ist positive Psychologie gleich »positives Denken«?*
Nein, sie ist eine empirische Wissenschaft. »Positives Denken« erfordert dagegen einen Glauben an bestimmte Inhalte. Die positive Psychologie untersucht positive Denkmuster (Attributionen) und Einstellungen (Optimismus und Zuversicht), immer mit dem wissenschaftlichen Anspruch der Prüfbarkeit.
- *Ist positive Psychologie eine »happyology«, in der es nur um positive Gefühle geht?*
Nein, definitiv nicht. Unangenehme Gefühle gehören zum Leben dazu. Die Konzepte und Interventionen der positiven Psychologie untersuchen, wie positive Gefühle und Einstellungen dabei helfen können, besser mit Widrigkeiten umzugehen, Traumata zu verarbeiten und daran zu wachsen, statt zu zerbrechen. Ziel ist es, emotional schwingungsfähig und reaktionsfähig zu sein, um mit den Herausforderungen des Lebens gut umgehen zu können.
- *Fördert positive Psychologie »toxische Positivität«?*
Toxische Positivität zeichnet sich dadurch aus, dass negative Erfahrungen geleugnet, kleingeredet oder den Betroffenen zum Vorwurf gemacht werden. Sie haben dann eben nicht positiv genug gedacht. Diese Haltung stellt das Gegenteil dessen dar, wie die positive Psychologie versucht, Menschen klinischer und nicht-klinischer Zielgruppen dabei zu unterstützen, ein gelingendes Leben zu führen. Dazu gehört das Anerkennen negativer Erfahrungen, Gefühle und Situationen, denn dies stellt die Grundlage von deren Bewältigung dar. Aus der Leugnung des Negativen entsteht keine Kraft für seine Überwindung.

15.3 Warum positive Psychologie für Coaching nutzen?

Das Englische erlaubt eine prägnante Formulierung: »Positive psychology is the science of what goes right in life« (»Positive Psychologie ist die Wissenschaft von dem, was im Leben gut läuft«; Übers. d. Verf.). Positive Psychologie befasst sich mit dem, was uns stärkt und woran wir wachsen können, und ist damit eine ideale Grundlage für Coaching, sowohl für Konzepte und Theorien als auch für Interventionen.

»Coaching ist eine Tätigkeit auf der Suche nach Rückgrat, genauer gesagt, zweifachem Rückgrat: ein wissenschaftliches, evidenzbasiertes Rückgrat und ein theoretisches. Ich glaube, das neue Feld der positiven Psychologie bietet dieses doppelte Rückgrat. Positive Psychologie kann dem Coaching einen abgesteckten Raum für die Anwendung bieten, mit Interventionen und Messverfahren, die funktionieren und mit einer Vorstellung angemessener Qualifikationen, um Coach zu sein« (Seligman 2007, S. 266; Übers. d. Verf.).

Als Martin Seligman im Jahr 2007 diese Einschätzung veröffentlichte, betrachtete er Coaching noch als einen Ansatz, der noch nicht so recht auf eigenen Beinen stehen könne, geschweige denn eine empirische Grundlage habe; die positive Psychologie könne dem Coaching wesentliche Impulse für Theoriebildung und Evidenzbasierung geben. Seitdem hat sich Coaching aber erheblich entwickelt, professionalisiert und auch akademisiert. Weltweit entstehen Coachingstudiengänge und arbeiten Forschungsgruppen über Coaching. Zwei führende Coaches der positiven Psychologie, Suzy Green (Australien) und Stephen Palmer (England), betonen in ihrem 2018 erschienenen Buch *Positive psychology coaching in practice*, dass diese Brücke zwischen Wissenschaft und Forschung nun immer stärker werde, weil sich Anwender an der Forschung orientieren und diese in ihre Praxis einbeziehen, und Forscher wiederum mehr die Wirkung ihrer Studien für die Anwendung in den Blick nehmen. Die positive Psychologie als wissenschaftlich basierter Ansatz ist deshalb eine ideale Grundlage für modernes, ganzheitlich verstandenes Coaching.

Das Besondere an der positiven Psychologie ist, dass sie gewissermaßen auf zwei Beinen steht und Wissenschaft und Anwendung – Elfenbeinturm und Praxisfeld – verbindet. Als akademisches Forschungsgebiet ist die positive Psychologie in der Wissenschaft zu Hause; gleichzeitig war sie aber von Anfang an auf Anwendung in einem breiten Feld ausgerichtet, das nicht nur Coaching und Psychotherapie umfasst, sondern ebenso Erziehung, Bildung, Wirtschaft und Gesellschaft. Bezogen auf das buddhistische Elefantengleichnis, das diesem Band zugrunde liegt, und dem Ziel, unterschiedliche Teile des Elefanten – der »Wahrheit« oder Essenz von Coaching – zu beleuchten, kann die positive Psychologie also zwei lichtstarke Scheinwerfer bereitstellen, um Theorie und Praxis des Coachings zu beleuchten.

Mit ihren Vordenkern Carl Rogers und Abraham Maslow basiert die positive Psychologie auf der humanistischen Psychologie. Die »zweite Welle der positiven Psychologie« fordert seit 2010, über die Konzepte »positiv« und »negativ« hinauszudenken und die Faktoren für ein gelingendes Leben auch unter widrigen Umständen zu erforschen (Wong 2011). Zentrale Autor:innen dieser These stehen der existenzialistischen Psychologie nahe und greifen in ihrer Betonung der Sinnhaftigkeit und Selbsttranszendenz Gedanken Viktor Frankls auf. In der »dritten Welle« erweitert die positive Psychologie ihren Fokus nun immer mehr vom Individuum zur Betrachtung des gelingenden Lebens für Gruppen, Systeme und die Gesellschaft. Damit wird sie, die ohnehin schon sehr breit aufgestellt war, zunehmend interdisziplinär und multikulturell (Lomas et al. 2021).

15.4 Von der Lösungs- zur Wachstumsorientierung

Coaching unterstützt Menschen dabei, ihre Ziele zu erkennen, und auf dem Weg dorthin Ressourcen zu aktivieren und Hindernisse zu beseitigen. Diese lösungs-fokussierte Arbeitsdefinition ist für die meisten Coachs selbstverständlich. Eine zentrale Basis dieses Vorgehens ist das GROW-Modell, das in den 1990er-Jahren als eines der ersten Modelle für Problemlösung und Zielerreichung in England entwickelt wurde (Tab. 15.1). Auch wenn der eigentliche Autor des Modells nicht ganz klar ist, bleibt es bis heute eines der meistzitierten Modelle in der wissenschaftlichen Coachingliteratur ...⁵⁸

	Zugehörige Fragestellung
G wie Goal (Ziel)	Was ist das Ziel? Woran wirst du merken, dass du es erreicht hast?
R wie Reality (Ist-Zustand)	Wo bist du derzeit? Wie kannst du diesen Ist-Zustand möglichst genau und realistisch beschreiben?
O wie Obstacles (Hindernisse) und Options (Möglichkeiten)	Welche Hindernisse stehen zwischen dir und deinem Ziel? (Falls es keine gäbe, wärest du ja bereits am Ziel.) Welche Möglichkeiten siehst du, wie du mit diesen Hindernissen umgehen kannst?
W wie Way Forward (Lösungsweg)	Wie kannst du jede dieser Möglichkeiten in konkrete Handlungsschritte auf deinem Lösungsweg übersetzen?

Tab. 15.1: GROW-Modell

Beim GROW-Modell legt ein *Ziel* die Grundlage für Veränderung. Das unterscheidet es vom klassischen psychotherapeutischen Ansatz, der im ersten Schritt die *Problematik* ergründet (die in einer Diagnose festgehalten ist), bevor Ziele und Ressourcen betrachtet werden. Coaching ist dagegen grundsätzlich zielorientiert angelegt. Hindernisse werden im Coachingverlauf dann betrachtet, wenn sie der Zielerreichung im Weg stehen. Um mit ihnen umzugehen, braucht es Lösungswege (*Optionen* und *Handlungsschritte* im GROW-Modell) und für diese wiederum *Ressourcen*. Möchte man das in eine einfache Formel bringen, so lautet diese:

$$\text{Ist} + \text{Lösungswege} + \text{Ressourcen} = \text{ZIEL}$$

Dieses lösungsfokussierte Verständnis von Veränderung basiert auf der Vorannahme, dass es sinnvoller ist, auf Ziele zu fokussieren als auf Probleme. Hindernisse muss man nur dann thematisieren, sofern sie der Zielerreichung im Weg stehen. Dieses Vorgehen stellt die Zielorientierung in den Mittelpunkt und vermeidet unnötige Beschäftigung mit Problemen. Doch genügt das für Entwicklung und ein gelingendes Leben?

⁵⁸ Meist wird es Sir John Whitmore zugeschrieben (z. B. Whitmore 2010). In Deutschland kennt man ähnliche Modelle mit anderen Akronymen, z. B. das POSITIV-Modell (Blickhan 2015).

Die positive Psychologie postuliert, dass ein gelingendes Leben mehr sein muss als nur die Abwesenheit von Negativem. Gesundheit ist mehr als die Abwesenheit von Krankheit, gelingendes Leben umfasst mehr als die Abwesenheit von Depression oder Angst. Und genau hier setzen wir im Positive-Psychology-Coaching an: Wachstum ist mehr als die Abwesenheit von Hindernissen. Wachstum ist ein positiver Wert an sich.

Verstehen wir Coaching nicht nur lösungsorientiert, sondern wachstumsorientiert, können wir unseren Klient:innen zwei Überzeugungen vermitteln: Probleme sind lösbar. Und Wachstum ist mehr als Problemlösen. Es unterstützt die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und fördert das Aufblühen zu einer »fully functioning person«, indem der Mensch seine Grundbedürfnisse, Werte und Überzeugungen auf dem Weg zu persönlich bedeutsamen Zielen reflektiert. Emotionen werden dann zu Signalgebern und Stärken zum Motor auf diesem Weg. Geduld und Akzeptanz gehören auch dazu, denn »Blumen wachsen nicht schneller, wenn man sie anschreit« (Barbara Fredrickson, pers. Mitt.) und auch Gras nicht, wenn man daran zieht (afrikanisches Sprichwort).

15.5 Coaching als Reise: Eine Metapher

»Wir bereisen einen Kontinent, der sich »Wohlbefinden« nennt. Oder »Zufriedenheit«. Manchen ist er auch unter seinem zweiten Namen »Gelingendes Leben« bekannt. Es ist ein sehr interessanter Kontinent, der oft bereist wird, aber noch immer unbekannte Gebiete bereithält und spannende Entdeckungen verspricht.

Auf diesem Kontinent finden sich ganz verschiedene Länder, von denen jedes seine individuellen Besonderheiten besitzt, die es zu entdecken lohnt. Manche Länder erinnern an Gebiete, die man bereits durchquert hat, andere Länder erscheinen ganz neu und vielleicht auch erst einmal ungewohnt.

Bei der Reiseplanung gibt es ganz unterschiedliche Vorlieben. Manche Menschen möchten als Erstes einen Übersichtsflug über den Kontinent erleben, um sich orientieren zu können. Andere dagegen wollen ganz tief in ein Land eintauchen und es durch und durch kennenlernen. Verschiedene Routen können gewählt werden, denn das Ziel ist, am Ende alle Länder des Kontinents einmal gesehen bzw. erlebt zu haben. Wie man sich die persönliche Reiseroute zusammenstellt und welche Reihenfolge man dabei wählt, kann jeder selbst entscheiden. Zwischen einigen Ländern gibt es auch direkte Verbindungen, sodass sich die Reiseroute in diesem Fall wie von selbst ergibt.

Die Länder haben schön klingende Namen: Positive Emotionen, Stärken, Grundbedürfnisse, Motivation und Flow, Ziele und Zuversicht, Selbstregulation, Selbstmitgefühl und Gut mit sich umgehen.

Und für jedes Land gibt es Landkarten und Reiseberichte, sodass man sich vor der Reise informieren kann. Und wenn man Lust hat, ein Land direkt zu bereisen und sich überraschen zu lassen, dann ist das auch möglich« (Blickhan 2021, S. 68 f.).

In der Reisemetapher lassen sich verschiedene »Hauptreiseziele« in den Blick nehmen, um den »Kontinent des gelingenden Lebens« zu erkunden und zu verstehen. Auch wenn jede Klient:in einzigartig mit ihren Fragestellungen und Bedürfnissen und somit jeder Coachingprozess individuell ist, kristallisieren sich immer wieder zentrale Themenfelder im Positive-Psychology-Coaching heraus, die Faktoren eines gelingenden Lebens umfassen.

Wichtig dabei ist ein ganzheitliches, prozessorientierte Coachingverständnis: Themenfelder müssen naturgemäß eines nach dem anderen beschrieben werden, können aber beim Coaching in individuell anderer Reihenfolge aufscheinen. Vielleicht hilft die Idee, dass die Themenfelder so etwas wie Zahnräder darstellen, die ineinandergreifen können, um Entwicklung zu ermöglichen. An welchem Zahnrad man zuerst dreht und mit welchen anderen es in Verbindung steht, das ist für jede Klient:in individuell.

Folgende »Zahnräder« sind im Positive-Psychology-Coaching zentral:

- positive Emotionen fördern
- persönliche Stärken erkennen und nutzen
- psychische Grundbedürfnisse und Motivation verstehen
- Ziele setzen und Zuversicht wecken
- Selbstregulation und Selbstmitgefühl unterstützen
- gut mit Stress umgehen.

In diesem Kapitel können nicht alle Themenfelder beleuchtet werden. (Siehe dazu Blickhan 2021.) Statt einer verkürzten Darstellung mehrerer Felder soll hier der Fokus auf den Emotionen als einem zentralem Coachingbereich liegen. Emotionen sind in jedem Coaching meist schon sehr früh im Prozess relevant, und die Ansätze der positiven Psychologie können den konstruktiven, wachstumsfördernden Umgang mit ihnen maßgeblich unterstützen.

15.6 Fokusthema positive Emotionen

Gefühle sind immer ein Thema im Coaching. Entweder Gefühle, die man hat und lieber nicht hätte, oder aber Gefühle, die man *nicht* erlebt und sich doch so sehr wünscht. Im Positive-Psychology-Coaching sollte das Thema der Emotionen frühzeitig in den Blick geholt werden, denn:

- Klient:innen berichten häufig von einem Übermaß an negativen Gefühlen und oft von einer gefühlsmäßigen Taubheit. Ein differenzierter Kontakt zu den eigenen Emotionen kann ihnen Wege öffnen, um wieder besser mit sich selbst in Kontakt zu kommen.
- Ein besserer Zugang zu positiven Emotionen steigert das generelle Energieniveau, aktiviert Ressourcen und mobilisiert Kraft, die nötig ist, um auch

an belastenden Themen zu arbeiten. Mehr positive Emotionen spüren zu können bildet eine wesentliche Grundlage für Resilienz und damit für die Fähigkeit, auch mit belastenden Gefühlen gut umgehen und sie regulieren zu können.

- 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.

15.6.1 Begriffsbestimmung Emotionen

Die Psychologie unterscheidet *Stimmung* von *Emotion/ Gefühl*.

- Die Stimmungslage ist ein eher globaler Zustand. Sie tönt den *Hintergrund* unseres subjektiven Erlebens.
- Emotionen (synonym: Gefühle) stehen dagegen in direkter Verbindung mit einem Auslöser oder einer spezifischen Situation, in der sie auftreten. Sie sind gewissermaßen im *Vordergrund* unserer Aufmerksamkeit.

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

- nach ihrer *Valenz*: angenehm (positiv) – unangenehm (negativ)
- nach dem Grad der erlebten *Aktivierung*: aktiviert/erregt – deaktiviert/lethargisch.

Aus Sicht der Evolutionspsychologie signalisieren »negative« Gefühle drohende Gefahr und waren bzw. sind deshalb überlebenswichtig. Ein Gefühl von Ärger zeigt z.B., dass eine persönliche Grenze nicht beachtet bzw. überschritten wurde. Trauer signalisiert, dass etwas bedroht oder verloren ist, das sehr wichtig war. Angst mahnt zur Vorsicht und sichert so das Überleben.

Unangenehme Emotionen sind nicht per se schlecht, sie fühlen sich nur unangenehm an. Deswegen versuchen wir oft, ein unangenehmes Gefühl wegzudrücken oder zu ignorieren. Doch das wäre so, als wollten wir einen prall mit Luft 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 kommt er zurück an die Oberfläche – und weil wir ihn zuvor nach unten gedrückt haben, schießt er nun mit großer Macht nach oben, über die Wasseroberfläche hinaus. Übertragen auf Gefühle könnte man sagen: Durch Unterdrückung haben wir nichts gewonnen. Wir 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!

Statt unangenehme Emotionen zu ignorieren oder zu unterdrücken, ist es wesentlich sinnvoller, sie möglichst genau wahrzunehmen und damit bereits den ersten Schritt zu ihrer Regulierung zu tun. Das führt uns zum Begriff der *Emotionsdifferenzierung*.

15.6.2 »Bad is stronger than good« – Die wunde Stelle im Mund

Positive Emotionen fühlen sich so viel angenehmer an als ihre negativen Gegenparts. Warum erleben wir dann nicht mehr davon? Warum kommen Klient:innen häufig ins Coaching, weil sie sich von negativen Gefühlen überflutet fühlen? Die Antwort ist seit mehr als 20 Jahren in der Psychologie bekannt: »Bad is stronger than good« (»Das Schlechte ist stärker als das Gute«; Baumeister et al. 2001; Übers. d. Verf.). Negative Gefühle werden in der »Werkseinstellung« unseres Gehirns bevorzugt behandelt. Wir nehmen sie schneller wahr; sie wirken außerdem stärker und auch länger nach als positive Gefühle. Evolutionspsychologisch ist das durchaus sinnvoll, denn negative Gefühle weisen auf potenzielle Gefahren hin (siehe oben) und sind damit relevant fürs Überleben. Unser Hirn scannt die Umgebung deshalb regelrecht danach ab.

Martin Seligman bringt eine einprägsame Metapher dafür: Stell dir vor, du hast im Mund eine kleine wunde Stelle. Jeder von uns kennt das – was tun wir? Den ganzen Tag suchen wir mit der Zunge diese kleine, wunde Stelle. Der gesamte übrige Mundinnenraum ist uninteressant; unsere Zunge geht immer wieder genau an diese winzige Stelle (Seligman 2011). So verhält es sich auch mit den negativen Emotionen. Sie haben »Vorfahrt im Hirn«.

Ein erster Schritt, um diese »Werkseinstellung« anzupassen – im Sinne eines »customizing« wie bei einem Smartphone – besteht im Training der Emotionsdifferenzierung. Die Zunge lernt, dass es nicht nur diese kleine wunde Stelle im Mund gibt, sondern viele andere Bereiche, die neutral oder vielleicht sogar angenehm sind. Mit dieser Einsicht ist es allerdings nicht getan, denn die Werkseinstellung im Hirn können wir nur über Training und Regelmäßigkeit, also Gewohnheitsbildung, ändern. Klient:innen können Übungen wie die im nächsten Abschnitt beschriebene, als Hausaufgabe mitnehmen.

15.6.3 »... nur zwei Gefühle?« – Emotionsdifferenzierung

Welchen Zugang hat die Klient:in zu ihren Gefühlen? Wie fein abgestimmt kann sie ihre Emotionen wahrnehmen? Im Coaching bat ich einmal einen Klienten, sich seiner Gefühle der letzten 3 Stunden bewusst zu werden und sie zu notieren. Mit seiner Liste war er sehr schnell fertig und auf meine Frage, wie viele Gefühle er denn gefunden hätte, sagte er erstaunt: »Na, zwei.« Sie ahnen es schon: Seine zwei Gefühle der letzten Stunden waren »gut« und »schlecht«.

Emotionsdifferenzierung ist eine Facette der emotionalen Intelligenz und 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 darum, wie wir diese versprachlichen. Emotionsdifferenzierung bedeutet erstens, Gefühle aufmerksam, genau und differenziert wahrzunehmen, und zweitens, passende Worte dafür zu finden. Und das lässt sich trainieren.

Coachingimpuls: Emotionsdifferenzierung

Denk an die letzten drei Stunden (Zeitraum kann variiert werden).

Schätze spontan ein, wie viele verschiedene Gefühle du in diesem Zeitraum erlebt hast.

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.

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 verdeutlicht, wie viele Gefühle wir eigentlich erleben. Viele davon rauschen »unter unserem Radar durch« 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 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.

Ein Training in Emotionsdifferenzierung lohnt sich: Wer seine Emotionen feiner abgestuft wahrnehmen und benennen kann, wird sie auch leichter regulieren und konstruktiver mit schwierigen Situationen umgehen können. Das entlastet unser Hirn: Kognitive Kapazitäten werden frei, die wir für unsere Ziele einsetzen können, und das unterstützt Wohlbefinden (Kashdan, Barrett a. McKnight 2015).

15.6.4 Konstruktiv mit negativen Gefühlen umgehen: »Name it to tame it«

Wenn wir negative Gefühle versprachlichen, lassen sie sich »zähmen«. Damit verschaffen wir uns Handlungsspielraum. 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 im Kontext der Psychotherapie intensiv mit der Verbindung von

neurophysiologischen Vorgängen und positiver Psychologie befasst, bietet dafür eine einprägsame Formulierung an: »Name it to tame it« – benenne es, um es zu zählen (Siegel 2010).

Dieses »Verwörtern« kann unterschiedlich geschehen:

- 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
- mit einem Symbol (»wie ein großer roter Feuerball«).

Bereits die einfache Benennung eines Gefühls erhöht die Aktivität im präfrontalen Kortex und reduziert den »Alarm« im Mittelhirn. Je mehr abstrakte Elemente einbezogen werden – etwa bei einer detailreichen Metapher oder einem Symbol – desto größer der beruhigende Effekt. In der Psychotherapie spricht man 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.

Coachingimpuls: 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? (Benennung 2 aufschreiben).

Vergleiche 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, z. B.: »Wenn X passiert, dann reagiere ich mit Y.«

15.6.5 Dem Positiven Vorrang geben ... – »Broaden and Build«

Für den konstruktiven, wachstumsfördernden Umgang mit Emotionen reicht es nicht aus, Emotionen differenziert wahrzunehmen und zu versprachlichen, denn dann tappen wir immer wieder in die Falle der »Werkseinstellung«. Wir brauchen ein aktives Gegengewicht zu »bad is stronger than good«, und dieses besteht im Fördern positiver Emotionen. Barbara Fredrickson, führende Forscherin auf dem Gebiet positiver Emotionen, hat dazu über Jahrzehnte überzeugende Forschungsergebnisse vorgelegt und – erfreulicherweise – in leicht verständlichen Büchern zusammengefasst (z.B. Fredrickson 2011, 2013a).

Bereits 2001 veröffentlichte Fredrickson ihre *Broaden-and-Build-Theorie*, wie positive Emotionen die menschliche Wahrnehmung erweitern (»broaden«) und Ressourcen aufbauen (»build«). Ihre zentralen Hypothesen (Fredrickson 2001) wurden seitdem vielfach durch Studien bestätigt.

Positive Emotionen verändern die Art und Weise, wie das Gehirn Informationen verarbeitet. Unsere Sicht auf die Welt erweitert sich – nicht nur metaphorisch, sondern ganz konkret: Studien zeigen, wie sich die Wahrnehmung buchstäblich erweitert, sobald positive Emotionen erlebt werden (Fredrickson 2013c). Wenn ein Mensch mehr Reize wahrnehmen und verarbeiten kann, kann er auch mehr Verbindungen zwischen Elementen schaffen: Positive Emotionen unterstützen die geistige Flexibilität und Kreativität.

Für diesen erstrebenswerten Effekt kommt es interessanterweise weniger auf die Intensität der positiven Gefühle an als auf ihre Häufigkeit. Durch wiederholtes Erleben positiver Gefühle werden im Gehirn neue Netzwerke »verdrahtet«. Fredrickson nennt positive Gefühle deshalb auch »kleine Maschinen positiver Veränderung«; dadurch bauen Menschen Ressourcen auf:

- *körperliche Ressourcen*: Zunahme der Immunstärke
- *soziale Ressourcen*: bessere Beziehungsqualität und soziales Feingefühl
- *intellektuelle, emotionale und handlungsbezogene Ressourcen*: mehr Selbstwirksamkeit, Selbstakzeptanz, Optimismus, Verhaltensflexibilität, Sinnerleben, Achtsamkeit.

Positive Emotionen sind die Nährstoffe psychischer Gesundheit, und für unser psychisches Wohlbefinden brauchen wir, so Fredrickson, davon eine »tägliche Dosis«. Eine Portion Brokkoli pro Monat fördert noch nicht unsere körperliche Gesundheit, und ebenso hält uns nur das *regelmäßige* Erleben positiver Gefühle langfristig emotional gesund. In Fredricksons Worten: *A daily diet of positive emotions*. Regelmäßiges Erleben positiver Gefühle fördert Resilienz (Fredrickson 2013b).

Dann können sich sogar sog. Aufwärtsspiralen entwickeln: Gute Gefühle fördern gute Gefühle. Positiv gestimmte Menschen nehmen positive Emotionen schneller und stärker wahr und können diese besser nutzen (Catalano a. Fredrick-

son 2011). Langfristig stärkt das die psychische Widerstandskraft (Cohn et al. 2009). Solche Spiralen funktionieren allerdings bei negativen Gefühlen auch in umgekehrter Richtung. Ein Beispiel dafür ist die depressive Symptomatik, bei der Hilf- und Hoffnungslosigkeit sich gegenseitig verstärken (Abramson, Seligman a. Teasdale 1978).

Positive Gefühle können noch mehr: Sie mildern die schädlichen Konsequenzen negativer Erfahrungen ab und gleichen sie aus (Fredrickson 2001): Positive Gefühle beschleunigen körperliche Erholung nach Stresssituationen; negative Emotionen verzögern sie. Ein klarer Beleg dafür, dass gerade bei hoher Belastung und Stress die Wahrnehmung positiver Emotionen gefördert werden sollte. Sie können die negativen Auswirkungen von Stress auf das kardiovaskuläre System abmildern und wirken schützend.

15.6.6 Von Seifenblasen und Golfbällen

Um den Zusammenhang von positiven und negativen Emotionen abschließend in eine Metapher zu fassen, stellen wir uns Seifenblasen vor, die durch die Luft schweben. Was geschieht, wenn wir ihnen zu nahe kommen? Sie zerplatzen. Was passiert bei einem Windhauch? Sie werden abgetrieben. Und was ist manchmal möglich, wenn sich zwei Seifenblasen annähern? Manchmal verbinden sich zwei Seifenblasen zu einer einzigen großen Blase.

Alle diese Aspekte von Seifenblasen treffen auch auf positive Emotionen zu: Sie sind zerbrechlich, werden leicht ab- oder umgelenkt, und sie können sich auf fast magische Weise verbinden und vergrößern. (Damit wären wir dann beim bewussten Genießen, einem weiteren Forschungsgebiet der positiven Psychologie.) Negative Emotionen sind keine Seifenblasen – sie sind eher wie Golfbälle. Sie kommen schnell, kraftvoll und spürbar – und kegeln alle Seifenblasen aus dem Weg ...

Das Fazit dieser Metapher, die Klient:innen übrigens lieben:

Positive Emotionen fördern – Golfbällen aus dem Weg gehen.

Und dazu eignen sich die beiden folgenden, einfachen und wirksamen Übungen:

Coachingimpuls: Positiver Tagesrückblick – Was ist heute gut gelaufen?

Frage dich jeden Abend »Was war heute positiv?«, und notiere drei Dinge.

Dann frage dich für jedes Erlebnis: »Wie habe ich dazu beigetragen, dass ich das als schön erlebt habe?«

Ziehe nach einer Woche Bilanz.

Was hat sich in deinem Erleben geändert?

Wie leicht oder schwer fiel es dir, die drei schönen Dinge zu benennen?

Ähneln sich deine Antworten auf die erste Frage von Tag zu Tag, oder fallen sie eher unterschiedlich aus? Und wie sieht es mit deinen Antworten auf die zweite Frage aus? Was könnte das bedeuten?

Wie kannst du dich weiter dabei unterstützen, die kleinen angenehmen Erfahrungen im Alltag wahrzunehmen und dich daran zu freuen?

Coachingimpuls: Positiver Tagesausblick – Worauf freue ich mich heute?

Der Tagesrückblick kann zu einem positiven Tagesausblick abgewandelt werden: Dabei nimmt man sich morgens (gerne vor dem Aufstehen) Zeit für zwei Fragen: Worauf freue ich mich heute? Und was kann ich dafür tun, dass das eintreten wird?

Das Prinzip ist ganz ähnlich wie beim Tagesrückblick; die erste Frage fokussiert auf die Wahrnehmung angenehmer Aspekte und die zweite auf die eigene Selbstwirksamkeit.

15.7 Themenfelder des »positive coaching«

Nach diesem ausführlichen Einblick in die Bedeutung und Wirkung positiver Emotionen sollen abschließend die weiteren Themenfelder des positiven Coachings kurz charakterisiert werden. Hier noch einmal zur Erinnerung im Überblick:

- positive Emotionen fördern
- persönliche Stärken erkennen und nutzen
- psychische Grundbedürfnisse und Motivation verstehen
- Ziele setzen und Zuversicht wecken
- Selbstregulation und Selbstmitgefühl unterstützen
- gut mit Stress umgehen.

Sobald im Coachingprozess durch die Beschäftigung mit den eigenen Emotionen und der Fokussierung der Aufmerksamkeit auf das, was bereits da ist und gut ist, eine Grundlage geschaffen ist und die Energiespeicher sich langsam wieder füllen, kann das Thema *Selbstwirksamkeit* in den Blick rücken. Selbstwirksamkeit beschreibt das Erleben, dass das eigene Tun Wirkung erzeugt, und es lässt sich gut durch die Arbeit an und mit den eigenen *Stärken* unterstützen. Selbstwirksamkeit ist als das Gegenteil von erlebter Hilflosigkeit ein zentraler Baustein für Wohlbefinden und gleichzeitig ein Puffer gegen depressive Entwicklungen.

Ist im Erleben der Klient:innen wieder ein Mindestmaß an positiven Emotionen, bewusster Aufmerksamkeitssteuerung und Stärkenbewusstsein vorhanden, lassen sich auch grundlegendere Themen der *psychischen Grundbedürfnisse und Motivation* in den Blick nehmen: Was brauche ich eigentlich, damit es mir gut geht? Wie kann ich so handeln, dass es mir leicht von der Hand geht und ich mich nicht unnötig zwingen muss? Das sind zentrale Fragen des gelingenden Lebens und Arbeitens.

Sie führen dann wie von selbst zu der Frage, welche Ziele eigentlich wichtig sind. Eine erneute Klärung, wo Klient:innen hinmöchten, ist an dieser Stelle sinnvoll und zeigt, welche Kraft intrinsisch motivierte Ziele entfalten können. Damit verbunden, geht es dann (wie im klassischen Coaching auch) um Wege zum Erreichen dieser selbst gewählten Ziele. Im Positive-Psychology-Coaching wird aber stets *Zuversicht und Optimismus* als innere Haltung auf dem Weg zu den eigenen Zielen gestärkt und gefördert.

Wären die Wege zu unseren Zielen geradlinig und gut ausgebaut, wären wir alle schon längst dort. Oft zeigen sich aber unterwegs Hindernisse, man muss lernen, mit Rückschlägen umzugehen, und neue, kreative Wege finden, vielleicht sogar Abkürzungen oder Umwege. Auf all diesen Etappen geht es um die Frage, wie wir mit uns selbst umgehen. Erreichen wir das Ziel mit bloßer Willenskraft und hohem Energieaufwand? Oder können wir uns Rückenwind verschaffen, damit der Weg leichter zu bewältigen ist? Diese Fragen betreffen das Thema der *Selbstregulation*. Wenn es schwierig wird und wir Rückschläge erleiden, uns verirren und den Weg nicht mehr finden, neigen viele Menschen dazu, mit sich deutlich weniger freundlich umzugehen, als sie es mit einem guten Freund tun würden. Eine Haltung des *Selbstmitgefühls* kann eine Alternative bieten, um sich nicht zusätzlich zum verspürten Misserfolg selbst Vorwürfe zu machen.

Auf Basis dieser Erkenntnisse und im Rahmen der Gewohnheiten, die im Coachingverlauf entwickelt wurden, lässt sich nun das für viele Klient:innen zentrale Thema, »gut mit Stress umzugehen«, fundiert und nachhaltig betrachten. Hier geht es auch darum, die Klient:innen zu unterstützen, die neuen Strategien und die positiven Wege zu nutzen, die im Verlauf des Coachings aufgebaut wurden, mehr und mehr selbstständig zu nutzen, zu kombinieren und weiterzuentwickeln.

Sinn und Selbstaktualisierung sind ein natürliches Ergebnis einer solchen Reise im positiven Coaching. Wenn sich Klient:innen zum Ausklang einer Coachingreise die Zeit nehmen, um sich und ihr Leben zu reflektieren, fördern sie ihre Selbstaktualisierung: Wohin geht meine Reise weiter? Wer bin ich jetzt geworden? Welche Veränderungen möchte ich auf meinem Lebenskurs vornehmen, damit ich am Ende überzeugt sagen kann, mein Leben war ein gutes, gelingendes Leben?

Literatur

- Abramson, L. Y., M. E. Seligman a. J. D. Teasdale (1978): Learned helplessness in humans: critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology* 87 (1): 49.
- Baumeister, R. F., E. Bratslavsky, C. Finkenauer a. K. D. Vohs (2001): Bad is stronger than good. *Review of General Psychology* 5 (4): 323–370.
- Blickhan, C. (2015): Visionen – Ziele – Erfolge. In: D. Werther (Hrsg.): Vision – Mission – Werte. Die Basis der Leitbild- und Strategieentwicklung. Weinheim (Beltz), S. 28–51.
- Blickhan, D. (2018): Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis. Paderborn (Junfermann), 2. Aufl.

- Blickhan, D. (2021): Positive Psychologie im Coaching. Anleitung für ein gelingendes Leben. Paderborn (Junfermann).
- Catalino, L. I. a. B. L. Fredrickson (2011): A Tuesday in the life of a flourisher. The role of positive emotional reactivity in optimal mental health. *Emotion* 11 (4): 938.
- Cohn, M. A., B. L. Fredrickson, S. L. Brown, J. A. Mikels a. A. M. Conway (2009): Happiness unpacked. Positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion* 9 (3): 361–368.
- Fredrickson, B. (2001): The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist* 56 (3): 218–226.
- Fredrickson, B. (2011): Die Macht der guten Gefühle. Wie eine positive Haltung ihr Leben dauerhaft verändert. Frankfurt a. M. (Campus).
- Fredrickson, B. (2013a): Die Macht der Liebe. Ein neuer Blick auf das größte Gefühl. Unter Mitarbeit von Nicole Hölsken. Frankfurt a. M. (Campus).
- Fredrickson, B. (2013b): Positive emotions broaden and build. *Advances in Experimental Social Psychology* 47: 1–53.
- Fredrickson, B. (2013c): Updated thinking on positivity ratios. *American Psychologist*. Verfügbar unter: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23855895/> [02.10.2023].
- Green, S. a. S. Palmer (eds.) (2018): Positive psychology coaching in practice. London (Routledge).
- Kashdan, T. B., L. F. Barrett a. P. E. McKnight (2015): Unpacking emotion differentiation. Transforming unpleasant experience by perceiving distinctions in negativity. *Current Directions in Psychological Science* 24 (1): 10–16.
- Lomas, T., L. Waters, P. Williams, L. G. Oades a. M. L. Kern (2021): Third wave positive psychology. Broadening towards complexity. *Journal of Positive Psychology* 16 (5): 660–674.
- Maslow, A. a. R. Frager (1954): Motivation and personality. New York (Harper & Row).
- Seligman, M. E. P. (2007): Coaching and positive psychology. *Australian Psychologist* 42 (4): 266–267.
- Seligman, M. E. P. (2011): Flourish. A visionary new understanding of happiness and well-being. New York (Free Press).
- Siegel, D. J. (2010): Mindsight. The new science of personal transformation. New York (Bantam).
- Whitmore, J. (2010): Coaching for performance. GROWing human potential and purpose: The principles and practice of coaching and leadership. New York (Nicholas Brealey).
- Wong, P. T. P. (2011): Positive psychology 2.0. Towards a balanced interactive model of the good life. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne* 52 (2): 69–81.