

Positive Psychologie und Stärken im Coaching

Abschlussarbeit Systemische Coaching Ausbildung

Dezember 2022

Abstract

Die Positive Psychologie legt ihren Fokus auf persönliche Fähigkeiten und Stärken, die zum Wohlbefinden des Menschen und damit letztendlich zum Zustand des Flourishing beitragen (Blickhan & Eid, 2015). In der Positiven Psychologie beschreibt Flourishing einen Zustand der optimalen Lebensführung und unterstützt Menschen bei der Erreichung einer bestmöglichen seelischen sowie geistigen Gesundheit. Befragt man auf der Straße spontan Menschen nach ihren Stärken, würden die meisten wahrscheinlich auf Anhieb nur wenige Stärken nennen können. Mit einigen systemischen Fragen lässt es sich jedoch den Stärken auf den Grund gehen.

Ist sich ein Coachee erstmal über seine Stärken bewusst, lässt sich mit diesen als Ressource wunderbar weiterarbeiten. Der Ansatz der Positiven Psychologie, sich auf die eigenen Stärken zu konzentrieren und diese zu stärken, kann gerade im Coaching viel beim Coachee bewirken. Aber auch einige stärkenorientierte positive Interventionen können im Coaching hilfreich sein.

Die Positive Psychologie und ihr stärkenorientierter Ansatz kann in einem Coachingprozess neue, gewinnbringende Interventionen generieren. Vieles steht noch am Anfang, jedoch kann man optimistisch sein, dass es in der Zukunft noch mehr Interventionsmethoden geben wird, mit denen das Leben von Menschen gezielt verbessert und ihnen mehr Sinn vermittelt werden kann.

Einleitung

Schon immer war das gesellschaftliche Interesse an einer Steigerung der eigenen Zufriedenheit und des eigenen Glückes groß. Und auch Unternehmen fangen langsam an, dem Glück ihrer Mitarbeitenden Aufmerksamkeit zu widmen. Wissenschaftlich gibt es dafür auch eine große Fülle an Befunden. Menschen, die Glück empfinden, sind gesünder und leben länger. Außerdem sind sie erfolgreicher im Beruf und haben bessere soziale Beziehungen (Bucher, 2009). Darüber hinaus sind glückliche Menschen eher bereit sich zu engagieren, haben mehr Energie und zeigen eine hohe Hilfsbereitschaft gegenüber von Kolleginnen und Kollegen (Diener & Biswas-Diener, 2008). Für Unternehmen zählt es sich also auch aus, auf das Glück ihrer Mitarbeitenden zu achten.

Viele Klientinnen und Klienten buchen ein Coaching, um ein aktuelles Problem zu bewältigen. Forscher haben herausgefunden, dass die Art der Fragen beeinflusst, worauf sich die KlientInnen konzentrieren und wie sie ihre Zukunft gestalten möchten (Orem et al. 2011). Leider tendieren Menschen dazu, sich auf ihre Schwächen zu konzentrieren und diese zu „verbessern“. Cooperrider und Godwin (2011) beschreiben diesen Trend als das 80-20 Prinzip: Menschen versuchen in 80% ihrer Zeit ihre Schwächen auszugleichen und zu verbessern und konzentrieren sich nur in den verbleibenden 20% ihrer Zeit auf ihre Stärken und das, was sie bereits gut können.

Martin Seligman erkannte diese einseitige Fokussierung auf Defizite und Krankheiten bereits Ende der 90er Jahre und rief in seiner Antrittsrede als neuer Präsident der APA dazu auf, dass sich die Psychologie mehr darauf konzentrieren sollte, Menschen zu einem glücklicheren und erfüllteren Leben zu verhelfen, anstatt sich weiterhin nur auf Schwächen von Menschen zu konzentrieren. Aus diesem Ansatz entstand die Positive Psychologie.

In der Positiven Psychologie beschreibt Flourishing einen Zustand der optimalen Lebensführung. Flourishing unterstützt Menschen bei der Erreichung einer bestmöglichen seelischen sowie geistigen Gesundheit. Zur optimalen Entfaltung des Flourishing werden vier Schlüsselkomponenten benötigt: Das ausreichende Vorhandensein von Glück oder Zufriedenheit, eine Vielzahl an Denk- und Handlungsstrategien, die Fähigkeit zur Erweiterung persönlicher und sozialer Ressourcen sowie Resilienz (Catalino & Fredrickson, 2011). Werden alle vier Schlüsselkomponenten vereint, wird der Zustand des Flourishing erreicht.

Die Positive Psychologie legt ihren Fokus dabei auf persönliche Fähigkeiten und Stärken, die zum Wohlbefinden des Menschen und damit letztendlich zum Zustand des Flourishing

beitragen (Blickhan & Eid, 2015). Mit ihrer Hilfe sollen Menschen aufblühen und ein erfülltes, produktives Leben führen können (Braun, 2019). Sin und Lyumbomirsky (2009) konnten außerdem zeigen, dass eine regelmäßige Beschäftigung mit den eigenen Stärken sowie das schriftliche Dokumentieren von Erfolgen zu den größten positiven Effekten führt.

Stärken

Linely und Harrington (2006) definieren Stärken als „eine natürliche Fähigkeit für Verhalten, Denken oder Gefühle die uns erlaubt, optimal zu funktionieren und wertvolle Ergebnisse hervorbringt“. McQuaid (2017) beschreibt Stärken als Dinge in denen man gut ist und die einem Spaß machen. Warum aber sollten wir uns mehr auf unsere Stärken konzentrieren? Studien haben verschiedenste positive Auswirkungen bei Menschen gefunden, die sich mehr auf ihre Stärken fokussiert haben.

Glück:

Menschen, die sich auf ihre Stärken fokussieren berichteten geringere Stufen von Depressionen und eine verbesserte mentale Gesundheit (Seligman et al., 2005)

Stress:

Menschen, die sich auf ihre Stärken fokussieren, berichteten eine höhere Positivität und konnten besser mit Stress und Traumata umgehen (Wood et al., 2010)

Zufriedenheit:

Menschen, die sich auf ihre Stärken fokussieren fühlten sich mit ihrem Leben zufriedener, konnten Probleme besser lösen und zeigten eine höhere Resilienz sowie eine höhere Leistung auf der Arbeit.

Persönliche Weiterentwicklung:

Menschen, die sich auf ihre Stärken fokussieren konnten eine schnellere persönliche Weiterentwicklung sowie eine hohe Selbstbeherrschung beobachten.

Wie kann ich mich auf meine Stärken fokussieren?

Peterson und Seligman haben 2004, aufbauend auf einer Literaturrecherche in den verschiedensten Quellen, eine Klassifikation von Stärken vorgelegt. Dabei entstanden 24 Charakterstärken. Schon alleine das Bewusstsein über die eigenen Stärken, welches mit Hilfe des VIA-Charakterstärkentests (Peterson & Seligman, 2004) vermittelt werden kann, erhöht das Wohlbefinden und reduziert depressive Symptome (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005). Zusätzlich zeigte sich, dass insbesondere die Stärken Liebe, Dankbarkeit, Tatendrang, Hoffnung/Optimismus und Neugier die höchsten Korrelationen mit Lebenszufriedenheit aufweisen (Ruch & Proyer, 2011).

Stärken im Coaching

Befragt man spontan Menschen auf der Straße nach ihren Stärken, würden die meisten wahrscheinlich auf Anhieb nur wenige Stärken nennen können. Mit einigen systemischen Fragen lässt es sich jedoch den Stärken auf den Grund gehen. Die nachfolgenden Fragen können dabei helfen:

- Auf welche Fähigkeiten und Fertigkeiten von sich können Sie bauen?
- Was fällt Ihnen besonders leicht? (z.B. auf der Arbeit, im Kontakt mit Menschen, bei Hobbys etc.)
- Was machen Sie mit Begeisterung und Leidenschaft?
- Wofür bekommen Sie Komplimente oder Lob von anderen?
- Welche Eigenschaften schätzen andere an Ihnen besonders?

Eine weitere Möglichkeit, um die Stärken des Coaches herauszuarbeiten, ist es, persönliche Erfolge aufzuzeichnen:

1. Der Coachee zeichnet sein Leben als Linie auf Papier
2. die Linie mit Jahreszahlen beschriftet. Welchen Zeitraum der Coachee aufzeichnet (sein ganzes Leben oder ein Ausschnitt), bleibt ihm oder ihr überlassen.
3. Coachee definiert, welcher Lebensbereich betrachtet werden soll, zum Beispiel der Beruf, die Familie oder auch Freunde oder ein Hobby.

4. Auf einer der Seiten wird eine Linie entlang der Y-Achse von oben nach unten gezogen. Diese Skala zeigt die subjektiv ahrgenommene Qualität der Lebensereignisse an (hoch und tief).
5. Der Coachee zeichnet einzelne Kurven ein und erhält dadurch seine Lebenslinie bezogen auf den von ihm definierten Lebensbereich.
6. Die zentralen Hoch- und Tiefpunkte werden kurz beschriftet.

Nachdem der Coachee nun ein Bild des definierten Lebensbereichs vor sich hat, werden drei Höhepunkte aus dem Bild ausgewählt und analysiert. Dabei können die folgenden Fragen helfen:

- Was genau ist so gut gelaufen?
- Was haben Sie dabei zum Erfolg beigetragen?
- Was ging Ihnen besonders leicht von der Hand?
- Wie haben Sie das gemacht?
- Welche Kompetenzen haben Sie dabei eingesetzt?
- Welches Feedback haben Sie bekommen?
- Worauf waren Sie besonders stolz?

Häufig führen die systemischen Fragen und das Aufzeichnen des eigenen Lebensbereichs zu Aha-Erlebnissen beim Coachee. Um mit den gerade genannten Stärken weiter zu arbeiten, bietet sich eine Skalierung an.

„Auf einer Skala von 1-10, wobei 1 gar nicht und 10 voll und ganz ist, wie sehr lebten Sie in den letzten 4 Wochen Ihre Stärke? Was ist Ihr Wunsch-Wert?“

Bei einer hohen Bewertung können die folgenden Fragen angeschlossen werden:

- Was bewirkt den hohen Wert der Stärke?
- Was können Sie zukünftig tun, damit der Wert so hoch bleibt oder vielleicht noch steigt?
- Woran würden Sie merken, dass Ihr Wert sogar nochmal gestiegen ist?

Bei einer niedrigen Bewertung bieten sich die folgenden Fragen an:

- Was müsste geschehen, dass Sie Ihren Wunschwert erreichen?
- Was werden Sie in Zukunft tun, um Ihrem Wunschwert näher zu kommen?
- Wer oder was kann Sie dabei unterstützen, sich Ihrem Wunschwert anzunähern?

Nach Herausarbeitung der eigenen Stärken lohnt es sich noch einen Blick auf die Umsetzung der Stärken zu werfen. Die folgenden Fragen können dabei unterstützen:

- Wo können Sie Ihre Stärken in Ihrem Alltag (oder Beruf) konkret einsetzen?
- Wie müssten Sie Ihr Umfeld gestalten, damit Sie Ihre Stärken gewinnbringend einsetzen können?
- Welchen Nutzen hätte es für Sie (beruflich oder privat), wenn Sie Ihre Stärken einsetzen?
- Woran würden andere merken, dass Sie Ihre Stärken einsetzen?

Ist sich ein Coachee erstmal über seine Stärken bewusst, lässt sich mit diesen als Ressource wunderbar weiterarbeiten. Der Ansatz der Positiven Psychologie, sich auf die eigenen Stärken zu konzentrieren und diese zu stärken, kann gerade im Coaching viel beim Coachee bewirken. Aber auch einige stärkenorientierte positive Interventionen können im Coaching hilfreich sein.

So kann zum Beispiel die „Three-good-things“ Übung in der Positiven Psychologie, bei welcher abends überlegt wird, was an dem Tag gut gelaufen ist und dies mit den eigenen Stärken in Verbindung gebracht wird, das Wohlbefinden signifikant steigern (Seligman et al., 2005). Aber auch die Übung „You at your best“ bewirkt eine Lösungsfokussierung beim Coachee. Dabei erinnert man sich an Zeiten, in denen man sein Bestes gegeben hat und prüft, welche eigenen Stärken dabei geholfen haben. Eine weitere Übung ist es, die eigenen Stärken auf eine neue Art einzusetzen. Dabei überlegt der Coachee, wie er/sie seine Stärken gezielt auf eine neue Art und Weise einsetzen kann. Für alle Übungen findet sich ein signifikanter Anstieg der Lebenszufriedenheit bei den Teilnehmenden.

Fazit

Die Positive Psychologie und ihr stärkenorientierter Ansatz kann in einem Coachingprozess neue, gewinnbringende Interventionen generieren. Vieles steht noch am Anfang, jedoch kann man optimistisch sein, dass es in der Zukunft noch mehr Interventionsmethoden geben wird, mit denen das Leben von Menschen gezielt verbessert und ihnen mehr Sinn vermittelt werden kann.

Quellen

- Blickhan, D., & Eid, M. (2015). *Positive Psychologie. Ein Handbuch für die Praxis*. Paderborn: Junfermann Verlag GmbH.
- Braun, O. L. (2019). *Selbstmanagement und Mentale Stärke im Arbeitsleben*. Berlin, Heidelberg: Springer
- Bucher, A. A. (2009). *Psychologie des Glücks: Ein Handbuch*. Beltz PVU.
- Catalino, L. I., & Fredrickson, B. L. (2011). A Tuesday in the life of a flourisher: the role of positive emotional reactivity in optimal mental health. *Emotion*, 11(4), 938.
- Cooperrider, D. L., & Godwin, L. (2011). Positive organization development: Innovation-inspired change in an economy and ecology of strengths. *The Oxford handbook of positive organizational scholarship*, 737-750.
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2008). *The Science of Optimal Happiness*. Boston: Blackwell Publishing.
- Linley, P.A., & Harrington, S. (2006a). Strengths coaching: a potential-guided approach to coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 1, 37–46.
- McQuaid, M. (2017). Positive psychology coaching. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 24(3), 283-296.
- Orem, S.L., Binkert, J., & Clancy, A.L. (2011). *Appreciative coaching: a positive process for change*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, D.C., New York: Oxford University Press; American Psychological Association.
- Ruch, W., & Proyer, R. T. (2011). Positive Interventionen: Stärkenorientierte Ansätze. In Frank, R. (Hrsg.), *Therapieziel Wohlbefinden* (S. 83–92). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410–421.
- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410–421.

Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of Clinical Psychology, 65*, 467–487.

Wood, A.M., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T. B., & Hurling, R. (2010). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: a longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences, 50*, 15 – 19.