

Zugang zu Emotionen im Coaching: Neurowissenschaftlich fundierte Methodenauswahl

von Christina Grimm

Ausbildung: Systemischer Coach bei InKonstellation

Datum der Abgabe: 18.07.2025

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	1
2 Neurowissenschaftliche Erkenntnisse.....	1
2.1 Das Vier-Ebenen-Modell der Persönlichkeit und der Psyche.....	1
2.2 Psychoneurale Grundsysteme.....	3
2.3 Schlussfolgerungen für Coachingprozesse.....	4
3 Methoden.....	4
3.1 Das Zürcher Ressourcen Modell.....	4
3.1.1 Affektbilanz.....	5
3.1.2 Arbeit mit Motto-Zielen.....	6
3.2 Metaphern-Coaching.....	7
4 Fazit.....	10
Literaturverzeichnis.....	11

1 Einleitung

In Anlehnung an neurowissenschaftliche Erkenntnisse stellt die vorliegende Arbeit eine Methodenauswahl zur Arbeit mit Emotionen und dem Unbewussten dar. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass Veränderungsprozesse neben der Verarbeitung auf der rationalen Ebene insbesondere auch auf der emotionalen Ebene stattfinden.¹ Die Frage, die mich bei der Auseinandersetzung mit diesem Thema begleitet, ist die folgende: Wie können Coachingprozesse mit Klient*innen gestaltet werden, die bislang wenig Zugang zu ihrer Gefühlswelt haben?² Dabei habe ich Methoden ausgewählt und vertiefend betrachtet, die mich während der Ausbildung besonders interessiert haben. Außerdem haben sich die Methoden in Übungssettings an den Ausbildungswochenenden und während der Übungcoachings mit externen Klient*innen als sehr effektiv gezeigt, sodass ich mich auch aus wissenschaftlicher Sicht mit ihnen befassen wollte.

Im Vordergrund steht, am Beispiel des Zürcher Ressourcen Modells und des Metaphern-Coachings aufzuzeigen, wie diese Methoden Klient*innen dabei unterstützen können, Zugang zur eigenen Emotionswelt und damit auch zum Unbewussten zu erlangen. Die Übersicht hat keinen Anspruch darauf, vollständig zu sein.

Die Arbeit ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden für das Coaching relevante neurowissenschaftliche Erkenntnisse aufbereitet (Kapitel 2), um dann im nächsten Schritt exemplarische Methoden darzustellen (Kapitel 3). Die ausgewählten Methoden sind die Affektbilanz in Kombination mit dem Ideenkorb, die Arbeit mit Motto-Zielen sowie das Coaching mit Metaphern. Ein Fazit rundet die Abschlussarbeit ab (Kapitel 4).

2 Neurowissenschaftliche Erkenntnisse

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über aktuelle neurowissenschaftliche Erkenntnisse.

Roth/Ryba stellen in ihrem Werk ausführlich den Aufbau und die Funktionen des Gehirns dar.³

Für diese Arbeit sind insbesondere ihre Ausführungen des Vier-Ebenen-Modells der Persönlichkeit und der Psyche sowie die sechs psychoneuralen Grundsysteme relevant. Beides wird nachfolgend dargestellt. Daraus werden im Anschluss Schlussfolgerungen für das Coaching gezogen.

¹ Vgl. Weber, 2018, S. 172.

² Ob und inwiefern es gelingt, dass Klient*innen in Coachingprozessen mit ihrer Gefühlswelt in Kontakt treten und diese explorieren wollen, hängt selbstverständlich u.a. auch von der Bereitschaft der Klient*innen ab.

³ Vgl. Roth/Ryba, 2022, S. 87f., S. 97f.

2.1 Das Vier-Ebenen-Modell der Persönlichkeit und der Psyche

Ausgehend von der Annahme, dass psychische Prozesse auf insgesamt vier Ebenen stattfinden, haben Roth/Ryba das Vier-Ebenen-Modell der Persönlichkeit und der Psyche entwickelt. Psychische Prozesse, die jeweils bewusst, unbewusst oder intuitiv ablaufen können, erfolgen demnach auf insgesamt drei limbischen Ebenen und einer kognitiven Ebene:

Auf der unteren limbischen Ebene sind „affektive Verhaltensweisen und Empfindungen wie Angriffs- und Verteidigungsverhalten, Flucht und Erstarren, Aggressivität oder Wut und Sexualverhalten“⁴ angesiedelt. Diese Verhaltensweisen und Empfindungen erfolgen vollkommen unbewusst und sind wenig beeinflussbar, da sie genetisch und epigenetisch geprägt sind.

Eine „Verknüpfung emotional und motivational relevanter negativer, überraschender und auch positiver Ereignisse mit angeborenen Grundgefühlen wie Freude, Furcht, Angst, Ärger, Neid und Überraschung“⁵ finden sich als emotionale Prägung auf der mittleren limbischen Ebene. Das Belohnungssystem sowie die Erkennung der Bedeutung von Mimik, Gestik, Intonation und Körperhaltung sind ebenfalls auf der mittleren limbischen Ebene zu verorten. Auf dieser Ebene „formen sich die unbewussten Anteile des Selbst“⁶ als Resultat frühkindlicher Erfahrungen. Ferner entstehen dort das Selbstbild sowie das Verhältnis zu unseren Mitmenschen.⁷

Die dritte Ebene ist das obere limbische System, bei dem die „bewussten, überwiegend sozial vermittelten Antriebe und Erfahrungen“⁸ verortet sind. Diese ist für die Entwicklung von Impulshemmung, Risikowahrnehmung und -bewertung sowie für das bewusste Belohnungs- und Bestrafungsgedächtnis zuständig.⁹

Die limbischen Ebenen werden durch die vierte Ebene, die kognitiv-sprachliche Ebene ergänzt. Es ist die rationale Ebene, auf der Verstand, Intelligenz, Einsicht und geplantes Handeln erfolgen. Besonders relevant ist an dieser Stelle, dass die kognitiv-sprachliche Ebene „keinen wirksamen Einfluss auf die Verhaltenssteuerung hat, sondern immer nur in Verbindung mit starken Gefühlen und Motiven“¹⁰ zum Vorschein kommt.

In Anlehnung an Weber wird im Nachfolgenden für die bewussten Prozesse der Begriff Verstand und für die unbewussten Prozesse der Begriff Unbewusstes verwendet.¹¹ Demnach zeigt die folgende Tabelle zusammenfassend auf welche Weise der Verstand und das Unbewusste arbeiten:¹²

⁴ Roth/Ryba, 2022, S. 339.

⁵ Roth/Ryba, 2022, S. 339.

⁶ Roth/Ryba, 2022, S. 339.

⁷ Vgl. Roth/Ryba, 2022, S. 339.

⁸ Roth/Ryba, 2022, S. 340.

⁹ Vgl. Roth/Ryba, 2022, S. 340.

¹⁰ Roth/Ryba, 2022, S. 340.

¹¹ Vgl. Weber, 2018, S. 170.

¹² Tabelle entnommen aus: Weber, 2018, S. 17.

	Der Verstand	Das Unbewusste
Verarbeitungsmodus	bewusst	unbewusst
Arbeitstempo	langsam	schnell
Kommunikationsmittel	Sprache	somatische Marker
Informationsverarbeitung	eine Information nach der anderen	mehrere Informationen gleichzeitig
Bewertung	richtig/falsch	mag ich/mag ich nicht

Aus der Tabelle kann man herauslesen, dass der Verstand ein langsames Arbeitstempo hat, da er eine Information nach der anderen verarbeitet. Zugänglich ist der Verstand, also die bewusste Ebene des Menschen, durch die Sprache. Hingegen arbeitet das Unbewusste schneller und kann mehrere Informationen gleichzeitig erfassen. Das Unbewusste kommuniziert über sogenannte somatische Marker, d. h. Körperempfindungen wie beispielsweise warme Gefühle im Bauch, Gänsehaut, Enge in der Brust oder Nackenverspannungen. Situationen, Themen und Ereignisse werden vom Unbewussten schneller bewertet.¹³

2.2 Psychoneurale Grundsysteme

Mit diesem Vier-Ebenen-Modell hängen sechs psychoneurale Grundsysteme zusammen, aus denen sich Persönlichkeitsmerkmale bestimmen lassen. Diese formen die Persönlichkeit eines Menschen:¹⁴

Das erste System ist das Stressverarbeitungssystem. Es bestimmt darüber, wie resistent Menschen gegenüber körperlichem und psychischem Stress sind. Zudem wird die Ausschüttung von Cortisol, Adrenalin und Noradrenalin beeinflusst.

Das Beruhigungssystem als zweites System beeinflusst, inwiefern ein Mensch emotionale Reaktionen regulieren und sich nach negativen Ereignissen selbst stabilisieren kann. Von Relevanz ist hier das Serotonin.

Das dritte System, das Belohnungssystem, bestimmt die Reaktion eines Menschen auf Belohnung und Bestrafung. Es ist folglich grundlegend für die daraus folgende Motivation. Bei positiven Ereignissen werden Opiode ausgeschüttet, während bei Motivation Dopamin ausgeschüttet wird.

Das vierte System, das Impulshemmungssystem hilft bei der Vermeidung von spontanen und unüberlegten Handlungen. Es zeigt sich in der Fähigkeit zur Kontrolle von Impulsen und dem

¹³ Vgl. Weber, 2018, S. 171.

¹⁴ Vgl. Roth/Ryba, 2022, S. 342.

Aufschieben von Belohnungen. Hierbei spielen die Neurotransmitter Dopamin und Serotonin eine Rolle.

Die Fähigkeit, Bindungen eingehen zu können, ist auf das fünfte psychoneurale Grundsystem, das Bindungssystem, zurückzuführen. Hierbei geht es um die Bindungsfähigkeit und den Ausdruck von Gefühlen. Relevant sind Oxytocin sowie Opioide und Dopamin.¹⁵

Das sechste und letzte Grundsystem ist der Realitätssinn und damit verbunden das Risikowahrnehmungssystem. Dabei geht es um die Einschätzung von Situationen und das Abwägen von Risiken. Noradrenalin und Acetylcholin sind an dieser Stelle von Relevanz.¹⁶

In Zusammenhang dieser Arbeit spielt insbesondere das Belohnungssystem eine zentrale Rolle, da dieses in besonderer Weise mit dem Unbewussten in Kontakt steht: Es zeigt, „was aus Sicht des Unbewussten [...] wünschbar oder anzustreben und was zu vermeiden ist.“¹⁷ Daraus ist folgendes zu schlussfolgern: Das Unbewusste entscheidet über die Entstehung von Wünschen und die Entscheidung darüber, was tatsächlich (nicht) getan werden soll.¹⁸

2.3 Schlussfolgerungen für Coachingprozesse

Aus den bisherigen Darstellungen lassen sich folgende Schlüsse für Coachingprozesse ziehen:

Die Kooperation zwischen dem Verstand und dem Unbewussten ist eine zentrale Voraussetzung für psychisches Wohlbefinden sowie für zielgerichtetes und wirksames Handeln.¹⁹ Dieser Einklang ist für viele Menschen in der Praxis schwer zu erreichen, da sie Schwierigkeiten haben, eigene Emotionen wahrzunehmen oder in Worte zu fassen, was wiederum einen reflektierten Umgang mit dem eigenen Erleben stark beeinträchtigt. Dies kann jedoch mithilfe verschiedener Methoden und Techniken unterstützt werden.²⁰ Eine Methodenauswahl wird im Nachfolgenden vorgestellt.

3 Methoden

Die folgenden Ausführungen konzentrieren sich auf eine Auswahl an Methoden, die auf Basis neurowissenschaftlicher Erkenntnisse entwickelt wurden. Die Methoden werden mithilfe einiger Beispiele vorgestellt und eignen sich allesamt, um einen Zugang zur Emotionswelt zu finden.

3.1 Das Zürcher Ressourcen Modell

Nachfolgend werden zwei Herangehensweisen aus dem Zürcher Ressourcen Modell vorgestellt, um Menschen dabei zu unterstützen, Zugang zu ihren eigenen Emotionen zu finden: Zunächst

¹⁵ Vgl. Roth/Ryba, 2022, S. 147f.

¹⁶ Vgl. Roth/Ryba, 2022, S. 148.

¹⁷ Roth/Ryba, 2022, S. 226.

¹⁸ Vgl. Roth/Ryba, 2022, S. 226.

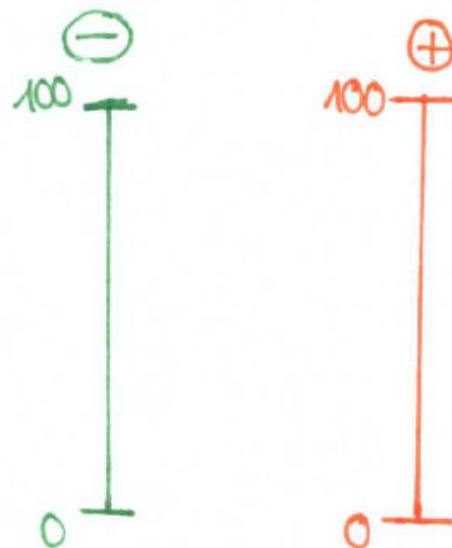
¹⁹ Vgl. Weber, 2018, S. 172.

²⁰ Vgl. Weber, 2018, S. 174.

wird die Affektbilanz in Kombination mit dem Ideenkorb näher in den Blick gefasst und im nächsten Schritt wird auf Motto-Ziele eingegangen.

3.1.1 Affektbilanz

Mithilfe der Affektbilanz können gemischte Gefühle zu bestimmten Themen sichtbar gemacht werden, damit Klient*innen eine tiefere Einsicht in die eigene emotionale Welt bekommen können.²¹ Die Affektbilanz besteht aus zwei Skalen, die jeweils die Endpunkte 0 und 100 haben. Dadurch, dass es keine Zwischenstufen gibt, ist der Verstand zunächst mit einer Überforderung konfrontiert und gibt die Kontrolle an das Unbewusste ab: „Das Unbewusste kann die Intensität auf dieser Skala einschätzen, es braucht keine Unterstriche und Zahlen.“²² Nach der Einschätzung der Gefühle zu einem Thema wird die Stärke der Zahl vom Verstand benannt. Die nachfolgende Abbildung zeigt, wie solch eine Affektbilanz aussieht:²³



In der Zusammenarbeit mit Menschen, deren Zugang zur eigenen Gefühlswelt eingeschränkt ist, bietet es sich an, die Affektbilanz mit niederschweligen Beispielen einzuführen. Dafür überlegen sich die Klient*innen zunächst Dinge oder Situationen, die sie definitiv nicht mögen. Dies ist sehr subjektiv, beispielhaft zu nennen wäre z. B. die Steuererklärung, ein Gericht oder Stress. Wenn feststeht, was die Person nicht mag, wird die Intensität von 0-100 eingetragen. Gleiches wird mit einer positiv bewerteten Sache oder Situation wiederholt, z. B. Urlaub, einem Lieblingsessen oder Sonne. Wichtig ist, dass der/die Klient*in diese Situationen selbst auswählt. In beiden Fällen geht es nicht um die Gründe, wieso man etwas mag bzw. nicht mag. Im Vordergrund steht, mit dem

²¹ Vgl. Weber, 2018, S. 176.

²² Weber, 2018, S. 176.

²³ Eigene Erstellung der Affektbilanz in Anlehnung an Weber, 2018, S. 176.

Unbewussten in Kontakt zu kommen und dessen Bewertungen zu bestimmten Themen wahrzunehmen.²⁴ Im nächsten Schritt wird die Affektbilanz zum eigentlichen Thema des Coachees durchgeführt. Erst, wenn die Intensität des Unbewussten eingeschätzt wurde, gilt es, diese Bewertung in Sprache zu fassen. Wenn es Klient*innen an dieser Stelle schwer fällt, die Gründe dafür zu eruieren, kann die Affektbilanz um eine weitere Methode, den sogenannten Ideenkorb, erweitert werden.²⁵ Dafür erhält der/die Klient*in die Aufgabe, Menschen in seinem/ihrer Umfeld nach Ideen zum Thema des Coachees zu fragen. Dies erfolgt konkret dadurch, dass den Menschen im Umfeld des Coachees zwei Fragen gestellt werden. Nachfolgend wird sich auf das Fallbeispiel von Julia Weber bezogen, bei dem es um die Bewertung von E-Mails durch ihren Klienten geht. Dieser konnte auf der Verstandesebene nicht begründen, warum die Bewertung gegenüber E-Mails auf eine gewisse Weise ausgefallen ist. Die Fragen, die der Klient seinen Mitmenschen stellen sollte, waren: „Was gibt es für Gründe, warum Menschen bei dem Thema ‚E-Mails‘ negative Gefühle haben können?“ und „Was gibt es für Gründe, warum Menschen bei dem Thema ‚E-Mails‘ positive Gefühle haben können?“²⁶ Die Gründe, die schließlich von den Mitmenschen des Coachees genannt werden, werden auf zwei Blättern festgehalten: Auf einem Blatt werden die positiven, auf einem anderen Blatt die negativen Gründe aufgeschrieben. Diese bringt der/die Klient*in zur nächsten Sitzung mit und werden einzeln in Hinblick auf Stimmigkeit betrachtet.²⁷ Die Ideen, die den/die Klient*in am meisten ansprechen, deuten darauf hin, dass es sich um unbewusste Gründe für die Einordnung in der Affektbilanz handelt. Mit diesen kann dann im nächsten Schritt weitergearbeitet werden.

Prinzipiell kann eine Affektbilanz zu allen Anliegen und Situationen durchgeführt werden, bei denen Klient*innen bereits rationale Gründe für oder gegen ein Thema gefunden haben, aber dennoch nicht weiterkommen. Die Affektbilanz unterstützt dabei, die Bewertung des Unbewussten kennenzulernen.²⁸

3.1.2 Arbeit mit Motto-Zielen

Motto-Ziele nach Dyllick/Weber/Storch sind individuell entwickelte Metaphern, die eine angestrebte innere Haltung zum Ausdruck bringen und das Verhalten unter ein Leitmotiv stellen, das die Art und Weise der Zielverfolgung beeinflusst. Diese sind einerseits durch eine innere Haltung und andererseits durch eine bildhafte Sprache geprägt und zielen in besonderem Maße darauf ab, den Verstand und das Unbewusste in Kooperation zu bringen. Dadurch kann eine nachhaltige Motivation geschaffen werden.²⁹ Hierfür ist es von großer Bedeutung, Ziele auf der Haltungsebene

²⁴ Vgl. Weber, 2018, S. 176f.

²⁵ Vgl. Weber, 2018, S. 179.

²⁶ Weber, 2018, S.180.

²⁷ Vgl. Weber, 2018, S. 180f.

²⁸ Vgl. Weber, 2018, S. 178.

²⁹ Vgl. Dyllick/Weber/Storch, 2020, S. 266.

zu formulieren. Ein Beispiel dafür ist: „Ich bin die Ruhe selbst.“³⁰ In dem Beispielsatz wird deutlich, dass kein bestimmtes Verhalten als Ziel formuliert wird. Bewusst gesetzte Ziele werden in Worten ausgedrückt (Verstandesebene), die wiederum starke und eindeutige somatische Signale (unbewusste Ebene) auslösen, die man benötigt, um den Abstimmungsprozess vornehmen zu können.³¹ Die konkreten Schritte, um mit Motto-Zielen zu arbeiten, sind wie folgt:³²

1. Ausgehend von einem bewussten Ziel wird mit dem Unbewussten ein Bild gewählt.
2. Zu dem Bild wird ein sprachlicher Ausdruck gefunden.
3. Aus den verwendeten Worten wird ein Motto-Ziel formuliert. Dieses sollte eine enge Verbindung zur Bilderwelt haben.
4. Ausführliches Nachspüren in die emotionale Wirkung des Motto-Ziels ist empfehlenswert, insbesondere unter Beachtung somatischer Marker.

Dyllick/Weber/Storch beschreiben diese Schritte an einem Coaching-Beispiel: Ein Klient ist Führungskraft und möchte mehr an seine Mitarbeitenden delegieren können (Ziel auf der Verstandesebene). Im ersten Schritt wählt der Klient ein Bild, das zu seinem Thema passt und bei dem er ausschließlich positive somatische Marker wahrnimmt, in seinem Fall ist das ein Bild von einem Garten. Zu diesem Bild äußert der Klient Ideen, die er besonders mag, z. B. „Garten, langsam, wachsen lassen, Dünger geben, natürlich, behüten, allein, Wachstum“.³³ Dadurch kann die Haltungsebene betreten und das Motto-Ziel formuliert werden: „Ich bin der Gärtner – meine Pflanzen wachsen auch von allein.“³⁴ Auch bei diesem Beispiel wird deutlich, dass das Ziel nicht auf der Verhaltensebene, sondern auf der Haltungsebene formuliert ist. Dadurch werden neue Handlungsmuster möglich und die Motivation, eigene Ziele zu erreichen, wird nachhaltig gesteigert.

3.2 Metaphern-Coaching

Im Coaching mit Metaphern wird sich ebenfalls der Bilderwelt bedient. Metaphern sind Sprachbilder, bei denen eine Übertragung der ursprünglichen Bedeutung eines Wortes auf einen anderen Kontext stattfindet.³⁵ Sie unterstützen dabei, auf eine spielerische Weise neue Denkräume zu öffnen und machen damit ein „Über-sich-Hinausdenken“³⁶ möglich. Das subjektive Erleben und damit einhergehende Gefühle lassen sich somit in ihrer Komplexität reduzieren.³⁷

³⁰ Vgl. Dyllick/Weber/Storch, 2020, S. 267.

³¹ Vgl. Dyllick/Weber/Storch, 2020, S. 269.

³² Vgl. Dyllick/Weber/Storch, 2020, S. 269.

³³ Dyllick/Weber/Storch, 2020, S. 270.

³⁴ Dyllick/Weber/Storch, 2020, S. 271.

³⁵ Vgl. Schuler, 2023, S. 13.

³⁶ Schuler 2023, S. 15.

³⁷ Vgl. Schuler 2023, S. 15.

Aus neurobiologischer Sicht sprechen Metaphern in besonderem Maße das limbische System an, was zu einer intensiven emotionalen Reaktion führen kann.³⁸ Dies ist damit zu erklären, dass Bilder als Transportmittel für Emotionen fungieren. Insbesondere wenn eine Metapher so viele Wahrnehmungskanäle (visuell, auditiv, kinästhetisch, olfaktorisch und gustatorisch) wie möglich anspricht, werden unterschiedliche Bereiche im Gehirn gleichzeitig aktiviert. Durch die Aktivierung der verschiedenen Sinneswahrnehmungen wird das Denken als Gefühl in den Körper transportiert, wodurch wiederum Veränderungsprozesse nachhaltig gestaltet werden können.³⁹ Folglich entsteht eine Verknüpfung emotionaler und kognitiver Prozesse.⁴⁰

Darüber hinaus kann durch die metaphorische Übertragung von Wissen aus einem Bereich in einen anderen eine hilfreiche Distanz zum eigenen Problemerkleben entstehen. Die Klient*innen betrachten ihr Anliegen gewissermaßen von außen. Dies wird auch als Externalisierung bezeichnet, die die Bearbeitung der Herausforderung des Coachees erheblich erleichtern kann.⁴¹ Metaphern wirken sich positiv auf die Kreativität und Fantasie des Coachees sowie deren Reflexionsvermögen zu eigenem und fremdem Verhalten aus. Dadurch können Blockaden einfacher überwunden und ein Perspektivwechsel angeregt werden.⁴²

Beispiele für Metaphern-Coaching nach Schuler (2023):

Verwendete Metapher	Fragen zur Metapher
„sich auf eine Reise begeben“ ⁴³	• Wohin soll Ihre Reise Sie führen? • Was möchten Sie (neu) entdecken? • Wann möchten Sie lieber alleine reisen? Wann in Begleitung? • Mit welchem Gepäck möchten Sie reisen? • Was packen Sie in Ihren Erste-Hilfe-Kasten? • Was ist Ihr Reiseproviant? • ...
„die Weichen im Leben neu stellen“ ⁴⁴	• Wohin sollte die Strecke ursprünglich führen? • Wie wurden Sie auf die Schienen gesetzt? • Wer hat Sie auf Spur gebracht? • Welches Signal zeigt Ihnen an, dass Sie die Weichen jetzt neu stellen müssen? • Wer sitzt jetzt aktuell am Stellwerk? • Welchen Kraftaufwand erfordert die

³⁸ Vgl. Schuler 2023, S. 30.

³⁹ Vgl. Schuler, 2023, S. 27f., S. 32.

⁴⁰ Vgl. Dyllick/Weber/Storch, 2020, S. 269.

⁴¹ Vgl. Schuler, 2023, S. 30.

⁴² Vgl. Schuler, 2023, S. 55.

⁴³ Vgl. Schuler, 2023, S. 59-61.

⁴⁴ Vgl. Schuler, 2023, S. 64f.

	Weichenstellung? • Durch welche Bahnhöfe werden Sie fahren? • ...
„Unser Team ist eine bunte Tüte.“ ⁴⁵	• Wer trifft die Auswahl für den Inhalt der Tüte und nach welchen Kriterien wird entschieden? • Aus welchem Material ist die Tüte? • Wie bunt könnte die Tüte noch werden? • Was passiert mit der Tüte, wenn sie leer ist? • Wie viel Platz ist in der Tüte bzw. wie groß ist sie? • Was kommt zuerst rein, was zuletzt? • Wozu dient die Tüte? • ...
„Ich bin ein Einzelkämpfer.“ ⁴⁶	• Was zeichnet Sie als Einzelkämpfer aus? • Gegen wen oder was kämpfen Sie? • Wie wirkt es sich im Moment für Sie aus, ein Einzelkämpfer zu sein? • Wo haben Sie als Einzelkämpfer die Möglichkeit, Ihr Leben zu gestalten, wo weniger? • Welche Auswirkungen hätte es, wenn Sie weniger kämpfen würden? • Auch der stärkste Einzelkämpfer braucht mal Unterstützung: Wer stärkt Ihnen den Rücken? • Was müsste passieren, damit ihr beruflicher Alltag kein Kampf ist, sondern eine Kooperation? • ...

Die Beispiele verdeutlichen, dass das Coaching mit Metaphern ein „ko-kreativer Prozess“⁴⁷ ist, der eine gewisse Sensibilisierung des Coaches voraussetzt: Manche Beispiele sind auch in der alltäglichen Sprache geläufiger und benötigen daher eine besondere Aufmerksamkeit, um sie als Metaphern zu erkennen.⁴⁸ Besonderes Augenmerk sollte also auf die beinahe unbewusst verwendeten Metaphern der Klient*innen gelegt werden, um die Vorteile der Metaphernarbeit maximal ausschöpfen zu können.⁴⁹

Die zuvor genannte Externalisierung von Metaphern kann ebenfalls hilfreich sein, wenn Menschen keinen ausgeprägten Zugang zu ihren Gefühlen haben. Durch die gewonnene Distanz zum subjektiv erlebten Problem eröffnen sich Möglichkeiten zum alternativen Erleben. Ein Gefühl der

⁴⁵ Vgl. Schuler, 2023, S. 80f.

⁴⁶ Vgl. Schuler, 2023, S. 96-99.

⁴⁷ Schuler, 2023, S. 17.

⁴⁸ Vgl. Schuler, 2023, S. 14.

⁴⁹ Vgl. Schuler, 2023, S. 16.

Erleichterung kann dabei dienlich sein, mit seinen eigenen Ressourcen in Verbindung zu treten und in das eigene Handlungspotenzial zurückzufinden.⁵⁰ Wird diese Externalisierung um eine Personifizierung der Emotion ergänzt, ergeben sich weitere kreative Möglichkeiten, um Zugang zum inneren Erleben der Klient*innen zu erlangen. Beispielsweise könnten folgende Fragen gestellt werden:⁵¹

- Wenn Sie gemeinsam mit Ihrem Ärger auf eine bedeutende Mission geschickt würden, die unbedingt von Erfolg gekrönt sein sollte: Wie könnte Ihnen das gelingen?
- Wenn Ihr Ärger Ihr bester Freund wäre, was würde er Ihnen sagen?

Dies kann durch die Arbeit mit einer Triade ergänzt werden, die mithilfe von Bodenankern und Bewegung im Raum eingesetzt wird. Die Triade repräsentiert eine Dreiteilung des Körpers und deckt verschiedene Grundbedürfnisse des Menschen ab: Der Kopf steht für das Bedürfnis nach Sicherheit, das Herz für das Bedürfnis nach Beziehungen und der Bauch für das Bedürfnis nach Autonomie. Bewegen sich Klient*innen im Raum und betreten diese drei Aspekte nacheinander, werden häufig Metaphern verwendet. Durch die Bewegung im Raum und die Verwendung von Bodenankern erfolgt eine Aktivierung somatischer Marker, welche es wiederum erlauben, einen Zugang zum Unbewussten und der Gefühlswelt zu erlangen.⁵²

4 Fazit

Der Überblick zu neurowissenschaftlichen Erkenntnissen hat gezeigt, dass Coachingprozesse insbesondere dann erfolgreich sind, wenn sowohl die Verstandesebene als auch das Unbewusste in diese Prozesse einbezogen werden. Es reicht nicht aus, mit dem Verstand Ziele zu formulieren, Entscheidungen zu treffen oder Veränderungen anzugehen. Der unbewusste Anteil eines Menschen ist insofern stärker, als dass dieser schneller arbeitet als der Verstand. Er lässt sich nicht mithilfe von Sprache beschreiben, sondern ist vielmehr auf körperlicher Ebene spürbar. Aus diesem Grund ist es wichtig, Zugang zu diesem körperlichen, emotionalen Erleben zu haben, um effektiv und nachhaltig Veränderungen zu erzielen. Die vorliegende Arbeit hat in diesem Zusammenhang einzelne Methoden vorgestellt, die Klient*innen dabei unterstützen können, zu ihrem Unbewussten und damit ihrer Gefühlswelt Zugang zu erlangen. Mithilfe einer Affektbilanz kann beispielsweise das Gespür für eigene körperliche Reaktionen zu bestimmten Themen und Situationen intensiviert werden, während Motto-Ziele dabei unterstützen, Ziele auf der Haltungsebene zu formulieren, die wiederum bestimmte somatische Marker auslösen. Das Coaching mit Metaphern kann durch die Externalisierung bewirken, kreativen Abstand zum eigenen Problemerkennen zu erlangen und somit neue Denkräume öffnen.

⁵⁰ Vgl. Schuler, 2023, S. 171.

⁵¹ Alle Beispiele entnommen aus: Schuler, 2023, S. 172.

⁵² Vgl. Schuler, 2023, S. 173.

Die kleine Methodensammlung könnte problemlos um viele weitere Methoden ergänzt werden, insbesondere auch um solche aus hypnosystemischen Ansätzen nach Gunther Schmidt.⁵³

Literaturverzeichnis

Gerhard Roth/Alica Ryba. Coaching, Beratung und Gehirn. Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungskonzepte. Stuttgart: Klett-Cotta, 2022.

Gunther Schmidt. Einführung in die hypnosystemische Therapie und Beratung. Heidelberg: Carl-Auer, 2024.

Thomas H. Dyllick/Julia Weber/Maja Storch. Motto-Ziele – ein neuer Zieltyp für das Unbewusste. *Systhema* 34, S. 263-275, 2020 (abrufbar unter <https://ismz.ch/wp-content/uploads/2020/12/Systhema-3-2020-Dyllick-et-al.pdf>, letzter Abruf 19.06.2025).

Birgitta Schuler. Bilder bewegen – Coaching mit Metaphern. Junfermann Verlag: 2023.

Julia Weber. Ich fühle was ich will! Verbesserung der Gefühlswahrnehmung mit dem Zürcher Ressourcen Modell. Wiesbaden: Springer, 2018.

⁵³ Vgl. Schmidt, 2024.