

Die Rolle von Emotionen im systemischen Coaching

Anna Pätzold

Mai 2026

Agenda

Kapitel	Seite
1. Einführung	3
2. Emotionen und ihre Rolle für den Menschen	3
3. Kurzer Einblick in das systemische Coaching	5
4. Vermeidung unangenehmer Emotionen	5
5. Bedeutung von Emotionen im Coaching	7
6. Zugang zu Emotionen im Coaching	8
7. Selbsterfahrung	10
8. Fazit	10
9. Quellenverzeichnis	12

1. Einführung

Wir Menschen sind fühlende Wesen. Emotionen begleiten uns tagtäglich durch unser ganzes Leben. Sie sind wie ein innerer Kompass, der uns zeigt, was gut für uns ist oder auch, wo wir vorsichtig sein sollten. Die Natur hat uns Menschen eine Art innere Stimme gegeben, die uns helfen soll im Einklang mit uns selbst durchs Leben zu gehen. Gleichzeitig sind wir Menschen oft und gerne ‚im Kopf‘, statt unseren Emotionen zu vertrauen.

In meiner Coaching Ausbildung habe ich sowohl in Demo-Coachings als auch in den Übungseinheiten gesehen, wie stark Emotionen sich zeigen und was dies mit dem Coachee bewirkt. In fast jedem Coaching, das ich bisher erlebt habe, zeigt sich die ein oder andere Träne oder es kommt zu diesem Moment des Innehaltens, einer tiefen Einsicht, weil wir in dem Moment Dinge spüren, die wir lange versucht haben zu ignorieren. Sobald diese Einsicht da ist, ist es deutlich einfacher einen Lösungsweg für das jeweilige Thema zu finden.

An meinem eigenen Erleben als Coachee habe ich immer wieder festgestellt, dass hinter den meisten Themen, die ich für mich im Coaching-Prozess bearbeiten wollte, Emotionen standen, die ich zum Teil nicht sehen wollte oder mir logisch zu erklären versuchte. Ich hatte vielmals ein ‚Aha‘-Erlebnis, eine Erkenntnis darüber, was mir tatsächlich im Wege steht, um meine Ziele zu erreichen. Die Emotionen wahrzunehmen und bewusst mit ihnen umzugehen, hat für mich die richtigen Schranken für eine Lösung gesetzt. Es war erstaunlich für mich dies zu erleben, denn ich laufe nun schon 40 Jahre mit mir selbst durch diese Welt und bewege mich im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung seit 20 Jahren. Trotzdem kamen im Coaching-Prozess Dinge für mich zum Vorschein, die mir so noch nicht bewusst waren, die eine starke Reaktion in mir auslösten und eine Veränderung bewirkten.

Ich möchte in dieser Arbeit daher tiefer erkunden, welche Rolle Emotionen für den Coachee spielen und wie sie den Coaching-Prozess beeinflussen. Ich fokussiere mich dabei auf den Coachee selbst und nehme Abstand von den Emotionen des Coaches und des Systems des Coachees. Diese Themen sind durchaus wichtig, würden diese Arbeit jedoch thematisch überfrachten.

2. Emotionen und Ihre Rolle für den Menschen

Um sich tiefer mit der Rolle von Emotionen im systemischen Coaching auseinanderzusetzen, ist es wichtig zunächst ein klares Verständnis von dem Begriff ‚Emotion‘ zu haben. Was sind Emotionen? Im 1. Kapitel habe ich sehr allgemein beschrieben, dass Emotionen ein wesentlicher Bestandteil von uns Menschen sind. Sie sind für uns wie ein innerer Wegweiser.

Doch was sagt die Wissenschaft dazu? Eine etwas formellere Beschreibung von Emotionen könnte sein:

Emotionen sind kurzzeitige psychophysiologische (mentale und körperliche) Reaktionen auf einen Reiz, die uns helfen auf eine Situation angemessen zu reagieren. Das Wort selbst leitet sich vom lateinischen ‚emovere‘ ab, was so viel heißt wie ‚herausbewegen‘. Emotionen wollen uns in Bewegung bringen.

Eine Emotion findet gleichzeitig auf drei Ebenen statt:

- Körperliche Veränderungen - wie z.B. erhöhter Herzschlag, vergrößerte Pupillen, schnelles Atmen, Schwitzen
- Subjektives Erleben - das persönliche innere Empfinden, was wir dann als Freude, Wut, Angst oder jede andere Emotion deuten. Es ist von Mensch zu Mensch und von Situation zu Situation unterschiedlich
- Verhaltensreaktion - z.B. Veränderung in unserer Mimik oder Gestik oder auch in Impulsen zu handeln, z.B. Lachen bei Freude, Weglaufen bei Angst

In der Neurowissenschaft werden Emotionen als Überlebensmechanismen gesehen. Im limbischen System werden Reize blitzschnell bewertet: Ist etwas gefährlich? Nützlich? Gut für uns?

Emotionen sind also ein wesentlicher Bestandteil des menschlichen Erlebens und beeinflussen unser Denken, Fühlen und Handeln. Sie laufen automatisch und unbewusst ab, mit dem Ziel uns durchs Leben zu helfen. Zum Beispiel dient Angst der Vermeidung von Risiken, die Wut gibt Energie zur Verteidigung, Freude motiviert das Verhalten zu wiederholen. Emotionen lenken unsere Aufmerksamkeit, beeinflussen Entscheidungen und helfen, Bedürfnisse zu erkennen und sie zu befriedigen.

Antonio Damasio stellt in seinem Buch ‚Descartes‘ Irrtum‘ die These auf, dass wir Menschen ohne Emotionen keine vernünftigen Entscheidungen treffen können. Vernunft und Gefühl sind untrennbar.

Gunther Schmidt, eine Koryphäe des systemischen Coachings, sagt in seinem Buch ‚Liebesaffären zwischen Problem und Lösung‘ aus, dass Emotionen wie neuronale Netzwerke im Gehirn sind, die wir durch Fokus und Aufmerksamkeit aktiv beeinflussen können.

Wenn man sich mit Emotionen auseinandersetzt, kommt man auch zwangsläufig auf das Thema der Gefühle. Denn während Emotionen unbewusste, automatische Prozesse sind, sind Gefühle die bewusste Wahrnehmung dieser Prozesse. Gefühle entstehen, wenn wir eine Emotion bewusst wahrnehmen, interpretieren und benennen. Der Einfachheit halber, werden die Begriffe Emotion und Gefühl im weiteren Verlauf dieser Arbeit synonym genutzt.

3. Kurzer Einblick in das systemische Coaching

Um die Rolle von Emotionen im systemischen Coaching zu verstehen, ist es wichtig zu verstehen, was systemisches Coaching ist und welche Ziele es verfolgt.

Einfach erklärt ist systemisches Coaching ein beratungsorientierter Ansatz, der den Menschen nicht isoliert betrachtet, sondern als Teil eines sozialen Systems, z.B. einer Familie, eines Teams, eines Unternehmens. Der Grundgedanke ist – Wenn sich an einer Stelle etwas im System bewegt, hat das Auswirkungen auf das gesamte Gefüge. Man schaut sich die Wechselwirkungen, Muster und Beziehungen im System an, dabei steht weniger im Fokus die Analyse von Defiziten als vielmehr die Aktivierung von Ressourcen sowie die Förderung neuer Perspektiven und Handlungsmöglichkeiten.

Im systemischen Coaching geht man davon aus, dass Probleme selten isoliert entstehen, sondern durch Wechselwirkungen im System. Und Lösungen entstehen, wenn man die Zusammenhänge versteht und verändert. Durch gezielte Fragestellungen, Perspektivwechsel, Visualisierungen und Ressourcenaktivierung hilft ein Coach seinem Coachee, die passende Lösung zu entwickeln. Dabei gilt: der Coach sagt dem Coachee nicht, was er tun könnte, sondern unterstützt den Coachee dabei, die Lösung selbst zu finden. Es ist eine Art Hilfe zur Selbsthilfe.

Ein wesentliches Merkmal des systemischen Coachings ist die Annahme, dass Wahrnehmung und Verhalten stark durch individuelle Deutungsmuster bzw. Blickwinkel geprägt sind. Diese persönlichen Deutungsmuster beeinflussen, wie Situationen interpretiert werden und wie man dann mit der Situation umgeht.

An dieser Stelle wird schon die Bedeutung von Emotionen deutlich: Sie sind eng mit diesen individuellen Bewertungen verknüpft und fungieren als unmittelbare Reaktionen auf die subjektive Wahrnehmung von Situationen. Emotionen geben wichtige Hinweise darauf, welche Bedeutung ein Ereignis für eine Person hat. Dies beeinflusst wiederum maßgeblich Entscheidungen und Verhalten.

4. Vermeidung unangenehmer Emotionen

Emotionen sind für Menschen wie ein innerer Kompass. Und trotzdem neigen die allermeisten Menschen dazu, Emotionen, vor allem die unangenehmen, zu verdrängen. Das „Flüchten in den Kopf“ wird in der Psychologie oft als Rationalisierung oder Intellektualisierung bezeichnet und ist ein effektiver Überlebensmechanismus. Menschen tun das meistens aus einem tiefen Bedürfnis nach Sicherheit. Wir leben in einer Welt, in der Leistung im Mittelpunkt steht. Der Mensch möchte einen ‚klaren Kopf‘ bewahren und seine Ziele erreichen und sieht Gefühle oft

als eine Art Hindernis an. Aus psychologischer und systemischer Sicht ist das kein Zufall, sondern hat mehrere gut erklärbare Gründe:

1. Schutzfunktion der Psyche – Kognition schützt vor Überforderung. Starke Emotionen, wie z.B. Angst oder Trauer können als bedrohlich erlebt werden. Um handlungsfähig zu bleiben, nutzt das Gehirn Strategien, um Distanz zu diesen Emotionen zu schaffen. Eine Strategie ist das ‚In den Kopf gehen/ Verkopfen‘. Analysieren statt Fühlen, Erklären statt Erleben, Kontrollieren statt Zulassen.
2. Gesellschaftliche Prägung – Den meisten Menschen wird schon früh beigebracht, stark zu sein, keine Schwäche zu zeigen, wobei Gefühle zeigen als Schwäche interpretiert wird. In der Schule und im Beruf wird vor allem rationales Denken belohnt. Das führt dazu, dass Menschen ihre Gefühle unterdrücken, primär auf Logik zurückgreifen und im Laufe der Zeit ihre emotionale Selbstwahrnehmung verlernen oder auch ein Misstrauen gegenüber ihren Gefühlen entwickeln.
3. Bedürfnis nach Kontrolle und Sicherheit – Emotionen sind schwer kontrollierbar, wild, kommen unangekündigt, sie entziehen sich unserer direkten Kontrolle. Denken dagegen vermittelt Struktur, Kontrolle, Vorhersagbarkeit. Das Gehirn bevorzugt oft das, was sicher ist. In Situationen, die schwierig, komplex oder auch unsicher sind, wird daher oft der kognitive Modus aktiviert.
4. Vermeidungsstrategien – es kann kurzfristig entlastend sein, nicht zu fühlen, sondern zu denken. Denn, wenn ich fühle, könnte es schmerzhaft sein. Wenn ich denke, bleibe ich auf Distanz. Langfristig hat es jedoch eine schlechte Auswirkung auf uns, denn Emotionen stauen sich auf, eine innere Klarheit fehlt und dadurch fühlen sich Entscheidungen oft nicht stimmig an.
5. Anpassung ans Umfeld – aus systemischer Sicht ist ‚im Kopf sein‘ ein sinnvoller Anpassungsmechanismus. Das geschieht unter anderem, wenn in meinem System wenig Raum für Emotionen ist. Rationalität wird erwartet oder belohnt. Emotionale Zurückhaltung sichert Zugehörigkeit.

Das Verdrängen von Emotionen ist somit in vielen Situationen nachvollziehbar. Und doch ist es keine langfristige Lösung. Denn nicht zugelassene Emotionen verschwinden nicht, sie wirken weiter und zeigen sich z.B. als Stress, innere Anspannung, eine diffuse Unzufriedenheit. Es gibt viele Ansätze, die auch befürworten, dass diese nicht zugelassenen Emotionen im Körper gespeichert werden und körperliche Beschwerden hervorrufen können.

Emotionen zu verdrängen mag eine leichte, schnelle Reaktion sein. Doch langfristig gesehen, hat es wenig positive Auswirkung auf den Menschen.

5. Bedeutung von Emotionen im Coaching

In den vorherigen Absätzen wurde darauf eingegangen, was Emotionen sind und wie wichtig sie für Menschen sind. Wir haben uns auch angeschaut, warum wir diese dennoch gerne vermeiden. Wir haben auch einen kurzen Exkurs in systemisches Coaching gemacht. Jetzt ist der Zeitpunkt gekommen, um das zentrale Thema dieser Arbeit tiefer anzuschauen – welche Rolle spielen Emotionen im Coaching?

Häufig können Coachees ihre Probleme rational perfekt analysieren, kommen aber trotzdem nicht weiter. In solchen Momenten hilft es, das Gefühl mit einzubeziehen. Wenn ein Coachee über eine ‚tolle neue Chance‘ spricht, dabei aber die Schultern hochzieht, die Stimme monoton, wie gepresst klingt und auch kein Lächeln über die Lippen kommt, zeigt die Emotion die eigentliche Wahrheit hinter der rationalen Fassade. Der Coach nutzt diese Unstimmigkeit zwischen den gesprochenen Worten und der Körpersprache um tiefere Blockaden freizulegen.

Im systemischen Coaching sind Emotionen weit mehr als nur „Begleiterscheinungen“ – sie sind zentrale Informationsträger. Sie liefern wichtige Informationen über Bedürfnisse, Werte und Grenzen. Wenn sie dauerhaft übergangen werden, fehlt die innere Orientierung. Veränderung entsteht selten nur durch Denken, sondern durch Erleben. Deshalb ist es für Coachees wichtig, Gefühle zuzulassen und nicht ausschließlich ‚im Kopf zu bleiben‘.

Emotionen zeigen Handlungsbedarf auf und helfen in die Selbstwirksamkeit. Manchmal fühlen sich Coachees machtlos in ihren jeweiligen Systemen oder Situationen. Im Coaching lernt ein Coachee kennen, was dieses Gefühl ihm sagen will. Sobald dies klar ist, verwandelt sich ein diffuses Gefühl in eine klare Information. Das Wissen, warum man so fühlt, ist der erste Schritt, um aus der Passivität in die Aktivität zu kommen.

Emotionen können eine Energiequelle für Veränderung sein, denn Veränderungen brauchen Energie. Rein logische Motivation reicht meist nicht aus, um Gewohnheiten zu durchbrechen. Sätze wie z.B. ‚Ich sollte mehr Sport machen‘ oder ‚Ich sollte weniger essen‘ sind nachvollziehbar, nur warum macht der Coachee es trotzdem nicht? Positive Emotionen wie Vorfreude, Erleichterung oder Stolz werden genutzt, um Ziele attraktiv zu machen und Ressourcen zu aktivieren. Negative Emotionen wie Wut oder Frustration, können der notwendige Leidensdruck sein, der den Coachee dazu bringt, eine Veränderung zu wagen. Eine nachhaltige Veränderung passiert eher, wenn uns etwas emotional berührt. Reine Einsicht führt selten zu nachhaltiger Veränderung. Viele Menschen sagen: ich weiß das alles, aber ich mache es trotzdem nicht. Der Grund dahinter ist meist, dass hinter all den logischen Ansätzen, Emotionen, Bedürfnisse und Werte stehen, die meist durch die Logik überschattet werden.

Im systemischen Coaching geht es nicht darum, den Kopf auszuschalten, sondern den Kopf und das Gefühl zu verbinden. Der Coach fungiert als Spiegel und achtet auf minimale Signale, wie Mimik, Atemmuster, Körperhaltung. Er benennt dies und lädt seinen Coachee ein vom Denken ins Fühlen zu gehen. Systemisches Coaching bezieht die Körpersignale mit ein. Wenn der Klient spürt, wie sich die Anspannung löst, sobald er eine bestimmte Entscheidung ausspricht, erfährt

er eine „körperliche Wahrheit“. Diese emotionale Stimmigkeit gibt dem Klienten die Sicherheit, die er für schwierige Schritte braucht. Selbstwirksamkeit entsteht hier durch das Vertrauen in die eigene Intuition.

Im systemischen Coaching werden Emotionen gewürdigt und validiert. Der Coachee lernt, dass alle Emotionen sein dürfen, dass seine Reaktion im jeweiligen Kontext berechtigt ist. Auch schwierige Emotionen werden gewürdigt. Die Angst verliert ihren bedrohlichen Charakter, wenn man sie mit einer anderen Perspektive betrachtet wie z.B. ‚Schön, dass Ihre Wachsamkeit so gut funktioniert‘.

Die methodische Arbeit mit Emotionen zielt darauf ab, Coachees einen bewussteren Zugang zu ihrem Erleben zu ermöglichen und dieses für ihre Anliegen nutzbar zu machen.

6. Zugang zu Emotionen im Coaching

In den vorherigen Absätzen hat sich klar herauskristallisiert, dass Emotionen eine zentrale Rolle im Coaching Prozess spielen. In diesem Abschnitt möchte ich beleuchten, wie es dem Coach gelingt, dem Coachee einen Zugang zu seinen Emotionen zu verschaffen.

Im systemischen Coaching stehen verschiedene Methoden zur Verfügung, um Emotionen zugänglich zu machen, zu reflektieren und konstruktiv in den Coachingprozess einzubeziehen.

Eine häufig eingesetzte Methode ist die Externalisierung von Emotionen. Hierbei wird das Gefühl sprachlich vom ‚Selbst‘ getrennt, indem beispielsweise nicht gesagt wird „Ich bin ängstlich“, sondern „Die Angst ist gerade sehr präsent“. Diese Formulierung schafft eine gewisse Distanz zur Emotion bzw. dem Erleben. Es wird dem Coachee erleichtert, das Gefühl zu betrachten, zu beschreiben und zu hinterfragen. Externalisierung eröffnet somit neue Handlungsspielräume und ermöglicht einen reflektierteren Umgang mit intensiven Emotionen.

Eine Methode, die meist die ganze Zeit ‚nebenbei‘ mitläuft, ist die Körperfokussierung. Emotionen manifestieren sich meist körperlich, bevor sie kognitiv erfasst werden können. Der Coach hält Ausschau nach Veränderungen in der Körpersprache, der Mimik, Gestik, Stimme seines Coachees. Daraus können wichtige Rückschlüsse gezogen werden. Oft spiegelt der Körper Unbewusstes, dass nun gesehen und hinterfragt werden kann. In solchen Momenten wird oft bewusst, welche Diskrepanz zwischen dem logischen Denken und dem eigenen empfinden vorhanden ist.

Manchmal ist der Zugang zu den eigenen Gefühlen blockiert. Dann hilft ein Umweg z.B. über die Perspektive der anderen. Eine Mögliche Frage kann sein: ‚Wenn Ihre Frau Sie in diesem Moment so sieht, wie Sie hier sitzen – welches Gefühl würde sie in Ihrem Gesicht lesen?‘ oder ‚Wenn dieses Gefühl der Enge in Ihrer Brust sprechen könnte: Was würde es den anderen Familienmitgliedern mitteilen wollen?‘ Der Trick ist hier der Metablick. Wenn ich jemanden

direkt frage, was er fühlt, löst das oft Druck aus. Wenn ich die Frage aus einer anderen Perspektive formuliere, wird das Gefühl oft besprechbarer.

Die Arbeit mit Metaphern und Bildern spielt auch eine wichtige Rolle. Es ist oft schwer Emotionen in Worte zu fassen. Metaphern ermöglichen einen indirekten Zugang zu Emotionen und sprechen häufig intuitivere Ebenen an als rein rationale Sprache. Indem Coachees ihre Situation beispielsweise als Bild, Landschaft oder Symbol beschreiben, können komplexe emotionale Zustände oft leichter ausgedrückt werden. Darüber hinaus fördern Metaphern kreative Perspektivwechsel und eröffnen neue Deutungsmöglichkeiten.

Eine häufig eingesetzte Methode sind sogenannte Skalierungsfragen. Dabei wird der Coachee gebeten, die Intensität eines Gefühls auf einer Skala – beispielsweise von null bis zehn – einzuordnen. Diese Vorgehensweise hilft, diffuse emotionale Zustände zu konkretisieren und Unterschiede im Erleben sichtbar zu machen. Gleichzeitig eröffnet sie die Möglichkeit, Veränderungen im Verlauf des Coachingprozesses zu beobachten. Durch Anschlussfragen wie „Was müsste passieren, damit sich der Wert um einen Punkt verändert?“ wird zudem eine lösungsorientierte Perspektive gefördert, die den Blick auf Entwicklungsschritte richtet.

Auch räumlich-körperorientierte Methoden wie Aufstellungsarbeit oder der Einsatz von Bodenankern können im Coaching hilfreich sein. Dabei werden unterschiedliche Aspekte – etwa Emotionen, innere Anteile oder Entscheidungsoptionen – im Raum positioniert und vom Coachee körperlich eingenommen. Durch diese Form der Veranschaulichung wird das emotionale Erleben unmittelbar erfahrbare. Häufig entstehen auf diese Weise Einsichten, die über rein kognitive Prozesse hinausgehen, da das Erleben im Körper eine zusätzliche Erkenntnisebene erschließt.

Ein weiterer zentraler Ansatz ist das sogenannte Reframing. Dabei wird die Bedeutung einer Emotion oder einer erlebten Situation in einen neuen Kontext gestellt. Ziel ist es, alternative Sichtweisen zu entwickeln, die das emotionale Erleben in einem anderen Licht erscheinen lassen. So kann beispielsweise Angst als Hinweis auf die persönliche Bedeutung einer Situation interpretiert werden oder Ärger als Ausdruck eines Bedürfnisses nach Abgrenzung. Durch diese Neubewertung wird die Emotion nicht mehr ausschließlich als hinderlich erlebt, sondern kann als potenziell hilfreiche Ressource verstanden werden.

Es gibt, wie man an den obigen Beispielen sieht, viele unterschiedliche Methoden um dem Coachee zu unterstützen vom Denken ins Fühlen zu kommen. Der Coach unterstützt seinen Coachee, sein emotionales Erleben bewusster wahrzunehmen und konstruktiv zu nutzen. Entscheidend ist hier, dass Emotionen als wertvolle Informationsquelle verstanden werden.

7. Selbsterfahrung

Im Rahmen meiner Coachinausbildung war ich mehrmals in den Schuhen eines Coachees. Anhand eines einfachen persönlichen Beispiels möchte ich aufzeigen, wie wertvoll Emotionen im Coachingprozess sind.

In einer kleinen Gruppenübung habe ich ein für mich sekundäres Thema aufgenommen: Kontaktiere ich meinen ehemaligen Arbeitgeber um darüber Übungscoachees zu gewinnen oder suche ich mir Übungscoachees über andere Wege. In meinem Kopf war klar – ich gehe nicht auf meinen ehemaligen Arbeitgeber zu. Wir sind im Guten auseinandergegangen, aber trotzdem fühlte sich das nicht richtig an, ich spürte eine starke innere Abneigung. Mein Verstand gab mir mehrere Gründe dafür, obwohl mir des Öfteren signalisiert wurde, dass die Türen für mich offenstehen.

Während des Coachingprozesses habe ich 2 Karten geschrieben und sie jeweils auf den Boden gelegt, das waren sogenannte Bodenanker. Mein Coach hat mich eingeladen mich zuerst auf die eine Karte zu stellen, in mich reinzufühlen, gerne die Augen dabei zu schließen und es auf mich wirken zu lassen. Danach habe ich das gleiche bei der zweiten Karte gemacht. Das war ein simpler und doch so effektiver Prozess für mich! Als ich mich auf die Karte gestellt habe: ‚Ehemaligen Arbeitgeber kontaktieren‘, kamen auf einmal viele positive, wohlige Gefühle hoch. Ich war überrascht über die Stärke dieser positiven Reaktion. Vor meinem inneren Auge erschien das Bürogebäude, wo ich zuletzt gearbeitet habe, die ehemaligen Kollegen, ich spürte innerlich die schöne Atmosphäre von damals. Auf einmal empfand ich es als Bereicherung, meinen ehemaligen Arbeitgeber zu kontaktieren, da ich wusste auf ein tolles Umfeld zu stoßen, wo ich mich richtig wohlfühlen würde. Ich habe gemerkt, dass ich mir die Arbeit dort gut vorstellen kann und meine bisherigen Bedenken darauf beruhten, dass es vielleicht komisch wäre wieder in Kontakt zu treten, nachdem ich ja gekündigt habe. Und vielleicht auch die Sorge, dass ich Zweifel an meiner jetzigen Selbstständigkeit entwickeln würde. Immerhin war ich fast 20 Jahre bei meinem Arbeitgeber und habe mich dort stets wohl gefühlt. Rein kognitiv hätte ich diese Einsicht nicht erreicht und dadurch eine tolle Chance für mich verpasst.

Das Erleben von diesem überraschend starken positiven Gefühl hat noch lange in mir nachgewirkt. Ich habe mich gefragt, wie oft ich wohl kognitiv Entscheidungen getroffen habe, ohne wirklich auf meine innere Stimme zu hören. Ich merke, dass ich im Nachgang viel öfter für einen Moment innehalte und mich frage: Will ich das wirklich? Wie fühlt sich das an?

8. Fazit

Emotionen sind ein zentrales Element im Coaching, weil Gefühle eine unverzichtbare Informations- und Orientierungsfunktion erfüllen. Sie geben Zugang zu Bedürfnissen, Werten und inneren Konflikten und ermöglichen erst eine nachhaltige Veränderung. Während kognitives Verstehen wichtige Einsichten liefert, entsteht echte Entwicklung häufig erst durch

das bewusste emotionale Erleben und Verarbeiten. Ziel im Coaching ist daher nicht, das Denken zu ersetzen, sondern eine Integration von kognitiver Klarheit und emotionaler Erfahrung zu fördern.

Systemisches Coaching bietet dem Coachee die richtigen Rahmenbedingungen, um ‚nach Innen zu schauen‘ und den Lärm der äußeren Welt auszublenden. In einer Zeit, wo Menschen zumeist durchs Leben hetzen und Anforderungen des Lebens gerecht werden, dürfen Sie im Coaching sich in einem sicheren Raum die Zeit nehmen, um die eigenen Bedürfnisse zu sehen und zu verstehen.

Diese Ausarbeitung bietet lediglich einen kleinen Einblick in die Rolle der Emotionen im Coaching. Dieses Thema kann noch viel tiefer analysiert werden und um wertvolle Aspekte ergänzt werden, wie z.B. um das Unterbewusstsein oder auch die Hypnosystemik.

9. Quellenverzeichnis

Damasio, Antonio (1994): Descartes' Irrtum. Fühlen, Denken und das menschliche Gehirn.

Schmidt, Gunther (2004): Liebesaffären zwischen Problem und Lösung. Hypnosystemisches Arbeiten im Coaching.