



VORSICHT: EMOTIONALE INKONTINENZ

Ein Blick unter den „Speckmantel“ der Emotionen und eine Anregung, sachlich damit umzugehen.

Gerade habe ich ein spannendes Buch gelesen mit dem Titel „Der Abschied von der Sachlichkeit“¹. Der Autor hat recht: Emotionen sind unverzichtbare Motivations-, Warn- und Bestätigungshinweise. Ohne sie wäre unser Leben stumpf und fahl. Sie sind Ausdruck unserer Gefühle und wir sind selbst für sie verantwortlich.

So weit, so gut. Sicher gehören Emotionen zum Verlauf eines Veränderungsprozesses. Und gleichzeitig können sie nach meiner Erfahrung Veränderungsprozesse derart torpedieren, dass eine lösungs- und ressourcenorientierte Arbeit nur mit erheblichen Mühen möglich ist. Veränderungschancen verschwinden unter dem Speckmantel der Emotionen.

Dabei geht es um solche Emotionen, die als „belastend“ empfunden werden und zumeist bei Trauer, Angst oder Ärger wahrgenommen werden, mit denen die meisten Klienten in die Praxis kommen. Zuweilen sind Klienten von ihren Affekten derart ergriffen, dass die leibhaftige Emotion vor mir auf dem Stuhl zu sitzen scheint.

Manchmal ist es in der Tat hilfreich, den Klienten mal „ganz die Angst“ sein zu lassen und ihn aufzufordern, aus ihr heraus zu sprechen. So bekommen Emotionen eine Stimme. Schwierig wird es, wenn ein Klient seine Emotion nicht nur als Teil von sich erkennt, sondern diesen Anteil hundertprozentig übernimmt.

Bei allem Respekt vor unseren Emotionen: Die Neurowissenschaft hat nachgewiesen, dass sie das Ergebnis neuronaler Verschaltungen sind, das Resultat von subjektiven Bewertungen. Systemiker und NLPler unter uns und auch viele andere wissen: Emotionen und die damit zusammenhängenden körperlichen Reaktionen sind die Folge unserer Konstruktion der Wirklichkeit. Das disqualifiziert Emotionen keineswegs als etwas Triviales. Es bestätigt vielmehr, dass

¹ Markus Hornung (2015): Der Abschied von der Sachlichkeit. Wie Sie mit Emotionen tatsächlich für Bewegung sorgen. Business Village

Die Veränderungsabsicht wird durch Affekte sabotiert.

sie etwas höchst Individuelles sind. Und weist darauf hin, dass ihre Wirkungsdauer von der Lebenszeit dieser „Wirklichkeiten“ abhängt. Voltaire fasste es wie folgt zusammen: „Da es sehr förderlich für meine Gesundheit ist, habe ich beschlossen, glücklich zu sein.“ Wer seine Realität neu bewertet, schafft sich damit persönliches Glück.

Tanja, 43 Jahre, sitzt weinend vor mir auf dem Stuhl. Nach sechs Jahren Partnerschaft ist nichts mehr wie es war. Ihr Mann klagt nur noch über seinen miesen Job. Die Erziehung des gemeinsamen Sohnes und den Haushalt hat sie alleine am Hals. Arbeiten geht sie natürlich auch noch. Irgendwie hat sie das Gefühl, das Leben zieht gerade in vollem Tempo an ihr vorbei. Tanja ist Trauer, Wut, Ärger, Angst, Taubheit und Scham in Personalunion. Ein wahrer Gefühlscocktail, der sich immer wieder vor mir ergießt; in dieser Stunde und in der nächsten und übernächsten. Die Emotionen von Tanja nehmen derart viel Raum ein, dass sie kaum noch ans Arbeiten kommt.

Nun könnte man dahinter eine Abwehrreaktion vermuten: Bei allem Leid bloß keine heißen Eisen anfassen. Die Veränderungsabsicht wird gewissermaßen durch Affekte sabotiert.

Nach dem Motto „Nichts wird so heiß gegessen, wie es gekocht wird“ spiele ich bei Tanja mit dem Kochtopf-Modell. Bei diesem Modell geht es darum, Emotionen so zu dosieren, dass sie dem Veränderungsprozess förderlich werden. In Tanjas Fall heißt das, die „belastenden Gefühle“ so herunterregeln, dass die Klientin wieder handlungsmächtig wird. Die drei Kochtöpfe, derer ich mich bediene, lauten: Problem, Ziel und Ressource. Dazu gibt es noch die Möglichkeit, den eigenen oder einen fremden Herd zu benutzen.

Solange Tanja an ihrem eigenen Herd ihre Problem-Suppe kocht, verstärkt sie ihre emotionale Beteiligung. Genau darin ist sie geübt und sie verfolgt gekonnt diese Strategie. Ich wechsle daher mit ihr die Herdplatten:

- Wer hat damit weniger ein Problem? – Fremder Herd
- Wer hat sonst noch eine Meinung zu dem Problem? – Fremder Herd
- Was werden Sie erreicht haben, wenn das Problem gelöst ist? – Eigener Herd, Ziel-Topf
- Woran erkennen Sie, dass Sie Ihr Ziel erreicht haben? – Eigener Herd, Ziel-Topf
- Was haben Sie alles schon erreicht? – Eigener Herd, Ressourcen-Topf
- Was war Ihnen in der Vergangenheit hilfreich? – Eigener Herd, Ressourcen-Topf
- An welchem Modell können Sie lernen? – Fremder Herd, Ziel-Topf
- Was denkt wohl XY, was geschehen müsste, damit das Problem gelöst wird? – Fremder Herd, Ressourcen-Topf

Die Fragen unterstützen Tanja dabei, ihren Fokus vom Problem wegzunehmen und aus der Problemtrance auszustiegen. Das unterbricht die immer wiederkehrende Rekonstruktion ihrer „Problem-Wirklichkeit“ und die Pipeline, die das Öl für ihr emotionales Feuer lieferte. Und es gestattet neue Bewertungen. Ihr Thema wird durch ungewohnte Fragen „versachlicht“. Das Neu- und Querdenken aktiviert andere Hirnareale als im Problemmodus, neue synaptische Verbindungen entstehen.

Statt ihre emotionalen Affekte zu nähren, kommt Tanja ins Nachdenken. Sie reagiert auch im weiteren Prozess noch mehrfach stark emotional. Doch entgegen ihrer anfänglichen „emotionalen Inkontinenz“ kann sie diese Anteile zunehmend konstruktiv nutzen und als wichtige Ratgeber bei der Lösungsfindung einsetzen.

Es gibt keine guten oder schlechten, richtigen oder falschen Emotionen. Genauso wenig gibt es einen passenden oder unpassenden Zeitpunkt, eine

richtige oder falsche Dosierung. Wobei ich als Coach meine Klienten unterstützen kann, ist die Erfahrung, dass Emotionen eine vorübergehende Reaktion sind. Und dass ihre Emotion ein guter Teil von ihnen ist. Nicht mehr und nicht weniger. Auf diese Weise lassen sich Emotionen eben auch ganz sachlich sehen. ◀◀



Zum Autor

Horst Lempart

Coach in eigener

Praxis in Koblenz.

Buchveröffentlichung: „Ich habe es doch nur gut gemeint“ (Junfermann, 2015).

www.spectrumcoaching.de