

Zaumseil, Rainer

Thema:

**Der Umgang mit Gefühlen, Bewertungssystemen und Denkmustern in
Supervision und Coaching.**

eingereicht als

Abschlussarbeit im Zertifikatsstudiengang „Supervision und Coaching“

an der

HOCHSCHULE MITTWEIDA (FH)

UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Fakultät Soziale Arbeit

Mittweida, 2022

Erstprüfer: Alice Gayed

Zweitprüfer: Prof. Dr. rer. nat. habil. Stephan Busse

vorgelegte Arbeit wurde verteidigt am: 4. Februar 2022

Zaumseil, Rainer: Der Umgang mit Gefühlen, Bewertungssystemen und Denkmustern in Supervision und Coaching, 2022.

Die Arbeit versucht herauszufinden, wie der Ansatz der Kognitiven Verhaltenstherapie (KVT) sich in das integrative Modell von Supervision und Coaching einfügen lässt. Dabei werden anhand der Veröffentlichung von Harlich Stavemann: „Im Gefühlsdschungel“ die Grundvoraussetzungen der KVT, die Verknüpfung von Gefühlen und Werten durch ein individuelles Denk- und Bewertungssystem, genauer betrachtet und beschrieben, ohne diesem in allem zu folgen. Im Weiteren wird die Übertragbarkeit des therapeutischen Ansatzes auf arbeitsweltliche Fragestellungen geprüft, so werden Grenzen ausgelotet und einige unterstützende Methoden vorgestellt. Der Schwerpunkt der Betrachtung liegt auf der Wahrnehmung und Nutzung von Gefühlen. Im Ergebnis wird aufgezeigt, wie diese Methode eine tolerante Grundhaltung und damit das Verständnis für Ambiguität stärken kann.

Inhaltsverzeichnis

0.	Vorwort	4
1.	Der Zusammenhang zwischen Gefühlen und Bewertungsmustern.....	5
1.1.	Gefühle	5
1.1.1.	Allgemeine Betrachtung der Gefühle	5
1.1.2.	Angst.....	7
1.1.3.	Ärger.....	9
1.1.4.	Trauer.....	9
1.1.5.	Ekel.....	11
1.1.6.	Scham	11
1.1.7.	Freude	12
1.1.8.	Gleichgültigkeit und Taubheit	13
1.1.9.	Abschließende Betrachtung der Gefühle	14
1.2.	Bewertungssysteme	15
1.3.	Das ABC-Modell der Gefühle.....	17
1.3.1.	Grundverständnis des ABC-Modells.....	17
1.3.2.	Erweiterung zum ABCZ-Modell	20
2.	Die Wahrnehmung von Gefühlen im Prozess von Supervision und Coaching.....	21
3.	Exemplarische Methoden zum Umgang mit Gefühlen	25
3.1.	Einstiegsmethoden	25
3.2.	Psychodrama – Aufstellung – Bibliodrama – Bibliolog – „Psychiolog“	27
3.3.	Systemische Beratung	29
4.	Grenzen des Umgangs mit Gefühlen	30
4.1.	Supervision und Coaching sind keine Therapie	30
4.2.	Der Kunde bleibt König	31
4.3.	Salutogenese der Beratenden.....	31
5.	Zusammenfassung und Schlussgedanken	32
6.	Literaturverzeichnis.....	34
7.	Anlagenverzeichnis	36

0. Vorwort

Kurz nach dem Erscheinen der 2. Auflage des Buches von Dr. rer. soc., Dipl. Psych., Dipl. Kfm. Harlich Stavemann „Im Gefühlsdschungel“ im Jahr 2010 habe ich dieses Buch, um mehr über Gefühle zu erfahren, gelesen und in meinem beruflichen Umfeld in der Seelsorge rudimentär im Hinterkopf behalten. Für mich bestätigte sich in manchen Gesprächen, wie sehr sich unsere Wertevorstellungen auf unser Gefühlsleben auswirken. Nun habe ich für diese Abschlussarbeit das Buch nochmals zur Hand genommen, um den Inhalt neu zu bewerten und das in ihm beschriebene Modell der Kognitiven Verhaltenstherapie (KVT) für den integrativen Ansatz meiner Supervisionsausbildung bei BASTA zu überprüfen. Mich interessiert besonders, ob hier mein persönliches Profil als Supervisor und Coach zu finden ist, der wahrgenommene Gefühle für den Prozess nutzt. So bildet der Umgang mit Gefühlen einen eigenen Schwerpunkt.

Bei der Sichtung zum Thema bin ich auf die Ausführungen von Astrid Schreyögg gestoßen, die den Ansatz der KVT, welche die Grundlage für H. Stavemann ist, für die Supervision in ihrem Lehrbuch „Supervision ein integratives Modell“ mit beschreibt.¹ Mir ist dabei auch bewusst geworden, wie sehr eine gute Beratungstätigkeit von therapeutischem Wissen abhängt und sei es deshalb, um sich gut abgrenzen zu können.

Hinweise: Weibliche und männliche Formen wurden wegen der guten Lesbarkeit im losen Wechsel eingesetzt und schließen jeweils alle Geschlechter ein.

Beispiele habe ich kursiv gedruckt, sie sind durchnummeriert und wurden mitunter an verschiedenen Stellen in der Arbeit genutzt. Sie stammen weitestgehend aus meinen persönlichen Erfahrungen, die ich gewonnen habe in einigen Tausend Gesprächen als Seelsorger mit den Betreuten, aus reflektierten Prozessen mit Kolleg*innen und der jahrelangen persönlichen Wahrnehmung von verschiedenen Formen von Supervision (Einzel- und Gruppensupervision und kollegialen Gespräche, beispielsweise im pastoralpsychologischen Arbeitskreis) als Pfarrer, Klinikseelsorger und Mitglied des Kriseninterventionsteams und des Palliativteams. Einige Beispiele stammen auch aus meiner Tätigkeit in leitenden Funktionen und meiner Berufserfahrung als Handwerker und Bauherr sozialer Einrichtungen. Die meisten dieser Fälle habe ich nur sehr holzschnittartig und teilweise plakativ verwendet und dabei aus datenschutzrechtlichen Erwägungen sie mitunter stark verfremdet und die genaue Herkunft nicht benannt. Eigene Erfahrungen als Supervisor habe ich jedoch als solche gekennzeichnet.

Da die meisten meiner Supervisionen im kirchlichen Bereich stattfinden und bei sehr vielen der Teams ein gutes biblisches Allgemeinwissen vorhanden ist, erlaube ich mir, auch in dieser Arbeit einige biblische Geschichten, zu denen die Texte in der Anlage 7 abgedruckt sind, einzubeziehen. Ich nutze diese ausschließlich zur Verdeutlichung einiger Sachverhalte.

Ein Dank gilt allen, die mir bei der Fülle des Themas, welche sich erst im Verlauf der Arbeit ergeben hat, geholfen haben, mich zu fokussieren und zu strukturieren und an diejenigen, die korrigiert haben.

¹ Schreyögg, A., 1992, S. 76 – S. 86.

1. Der Zusammenhang zwischen Gefühlen und Bewertungsmustern

Im ersten Kapitel will ich die beiden Grundlagen der KVT näher beschreiben und auf die Vielfalt und Bestimmungen der Gefühle und auf die Unterschiedlichkeit individueller Bewertungsmuster eingehen. Danach beschreibe ich, wie diese aufeinander bezogen sind und in Supervision und Coaching (SV & Co) anwendbar werden können.

1.1. Gefühle

1.1.1. Allgemeine Betrachtung der Gefühle

In meiner empirischen Wahrnehmung reagieren Menschen bewusst und unbewusst auf Ereignisse, mit denen sie konfrontiert werden oder auf Situationen in die sie geraten. Diese Reaktion findet sich in den Gefühlen wieder und ist in der Ausprägung und Stärke sehr individuell. Weiterhin spielen Gefühle eine wichtige Rolle, wenn wir miteinander in Kontakt treten. Sowohl in der verbalen als auch in der nonverbalen Kommunikation können Gefühle bewusst und unbewusst ausgedrückt werden. Kommunikation wird so emotional unterstützt. Dennoch bleiben uns die meisten Auslöser unserer Gefühle verborgen, was das Eisbergmodell von Sigmund Freud gut zeigt.

Wenn ich Menschen auf ihre Gefühle anspreche, geraten viele ins Stocken. Selbst, wenn ich bei Weiterbildungen zum Beispiel bei den „Grünen Damen“ rein sachlich nach Gefühlen frage, kommen die abenteuerlichsten Auskünfte. Auch in der Wissenschaft ist man sich nicht völlig einig, was genau Gefühle, Affekte, Stimmungen und emotionale Eindrücke sind. Hier sind die größten Unterschiede in der Abgrenzung und Einordnung zu finden.² Ich will daher anfangs für mich klären und benennen, was ich in dieser Arbeit unter Gefühlen verstehe.

Gefühle haben eine Äußerung, d.h. sie zeigen sich an unserer Mimik, Gestik oder Frequenz der Sprache. Manchmal werden diese Äußerungen mit dem Gefühl verwechselt. Also Lachen ist kein Gefühl, sondern die Freude, die sich durch Lachen äußert, genauer durch hochgezogenen Mundwinkel und die Krähenfüßchen an den Augen. Auch benutzen wir das Verb „fühlen“ und das Substantiv „Gefühl“ oft in Sätzen, um etwas von uns mitzuteilen, wobei es sich in nur wenigen Fällen um Gefühle im wissenschaftlichen Sinn handelt. Zum Beispiel der Satz im Blick auf eine Tat: „Ich fühle mich schlecht.“, verweist wahrscheinlich auf das Gefühl der nichtbenannten Scham. Oder: „Ich fühle ein Kribbeln in mir.“, könnte auf Bammel, eine niedrige Stufe der Angst verweisen. Auch die Aussage: „Ich fühle mich nicht beachtet.“, verweist vermutlich auf eine Enttäuschung und die damit verbundene Trauer oder auch den damit einhergehenden Ärger. „Ich fühle mich getrieben“ oder „Ich fühle mich unter Druck.“ verweist meistens auf die Angst, die Leistung nicht zu schaffen oder den Ansprüchen nicht zu genügen. Noch einige solche Sätze aneinandergereiht: „Ich fühle mich einsam.“ „Ich fühle, etwas tun zu müssen.“ „Ich fühle mich ohnmächtig.“ „Ich fühle mich verraten.“ u.a.m. Alle diese Aussagen, auch wenn sie kein direktes Gefühl benennen, verweisen jedoch auf ein solches und damit bereits auf eine Denkstruktur hinter dem Gefühl. Es sei schon an dieser Stelle gesagt, dass es nicht Auftrag an die Klient*innen ist, uns als Supervisor*innen ein genaues Gefühl zu benennen, sondern es ist unsere Aufgabe, aufgrund des Gesagten und Gezeigten ein vorhandenes Gefühl zu erkennen.

Gefühle zeigen sich weiterhin unmittelbar im Gegensatz zu einer allgemeinen Stimmung, welche mehrere Tage anhalten kann, die jedoch von unterschiedlichen Gefühlen begleitet

² Schreyögg, B., 2015, S. 36.

werden kann³. Dazu ein Beispiel: In einer depressiven Stimmung zu sein, verweist auf ein Krankheitsbild und kann z.B. durch verschiedene Ängste und Trauer wechselseitig begleitet sein und in einer Depressionserkrankung inklusive Burnout enden. Wenn dies offensichtlich eingetreten ist, gehört es m.E. zu unserer Profession, darauf zu verweisen und den Klient*innen eine therapeutische Begleitung zu empfehlen (ausgeführt unter 4.1.). Manchmal wollen Klient*innen jedoch mit diesem Ausdruck eine Überarbeitung anzeigen, welche wechselseitig auch als Niedergeschlagenheit ausgedrückt werden kann. Depressiv, niedergeschlagen, müde usw. sind jedoch nach meinem Verständnis nicht die Gefühle, sondern z.B. Angst, die Vorgaben nicht mehr zu schaffen; Trauer, nicht mehr die Kraft zu haben, den Anforderungen zu genügen; Scham, fehlerhaft zu arbeiten u.a.m. Hiermit können wir sehr wohl in Supervision und Coaching (SV & Co) mit den Klient*innen arbeiten.

Auch wenn von der Stimmung geredet wird, kann das Gesagte auf Gefühle hinweisen. Der Satz: „Hier herrscht eine schlechte Stimmung!“, könnte auf eine spürbare Spannung, welche beim Gefühl Ärger angesiedelt ist, hinweisen. Jedoch lassen sich im Einzelfall auch hier durchaus andere Gefühle als Verursacher dieser Stimmung finden.

Gern werden, wie von Rolf Haubl, auch Charaktere, Tugenden versus Laster in die Gefühlswelt einbezogen und unterschiedliche Stärken von Basisemotionen als eigenständiges Gefühl beschrieben. Er unterscheidet in „Machtgefühl und gefühlte Ohnmacht; Angst, Furcht und Angstlust; Misstrauen; Neid; Gier und Geiz; Selbstwert und gefühlte Minderwertigkeit; Schamgefühl und Beschämung; Stolz, Hochmut und Arroganz; Langeweile; Schuld und Schuldgefühl; Ärger und Groll; Zorn und Empörung; Rache; Ekel und Verachtung; Enttäuschung; Traurigkeit und Trauer.“⁴ Bei sehr genauer Betrachtung passieren diese ebenfalls auf die im Folgenden noch genau beschriebenen Gefühle und gerade hier erscheint es mir wichtig, die Nuancierung durch die Klient*innen wahrzunehmen.

Bei der Betrachtung der Gefühlswelt wird inzwischen auch gern von Affekten und affektivem Handeln gesprochen. Hier werden vor allem Gefühle betrachtet, welche aufgrund unserer Bedürfnisse entstehen. Der Begriff ist in vielen Fällen in anderer Literatur ein Synonym von dem hier als Gefühl bezeichneten Zustand. Jedoch bezeichnet affektives Handeln beispielsweise in der Rechtsprechung ein unkontrolliertes Handeln und führt in der Bewertung zur Strafmilderung oder gar zum Freispruch.⁵ Diese Nuance ist für die Betrachtung in dieser Arbeit eher hinderlich, da es letztendlich bei der KVT um eine gewisse erlernbare Kontrolle der Gefühle geht, daher vermeide ich den soziologisch und psychologisch korrekten Begriff.

Aufgrund der unterschiedlichen Betrachtungsweise habe ich mich entschieden, die Worte Gefühl und Emotion synonym zu gebrauchen. Als Substantiv meist „Gefühl“ und als Adjektiv gern „emotional“. 2011 hat Frau Dr. Annett Puggel bei einer gemeinsamen Weiterbildung für Ehrenamtliche ein Arbeitsblatt (siehe Anlage 1) zusammengestellt, welches in der Tabelle die verschiedenen Einordnungen einzelner wissenschaftlicher Autoren wiedergibt. Die Betrachtung von H. Stavemann in seinem Gefühlsstern (siehe Anlage 2) ordnet sich demnach in dieses Grundverständnis ein und auch die von R. Haubl ist in vielen Punkten wiederzufinden. Deshalb will ich im Folgenden die Gefühle, welche ich in dieser Arbeit betrachte, näher beschreiben. Damit wird jedoch von mir kein Vollständigkeits- oder gar ein

³ Schreyögg, B., 2015, S. 36.

⁴ Haubl, 2018, S. 37 – 85, jeweils die Überschriften, hier durch Semikolon getrennt.

⁵ StGB, 2021, § 20f.

Genauigkeitsanspruch erhoben. Es war eher mein Bemühen zusammenzufassen, zu strukturieren und zu vereinfachen, um die komplexe Materie gegebenenfalls auch für Klient*innen verständlich ausdrücken zu können.

Bei der Frage nach Gefühlen werden Angst, Ärger, Trauer und Freude am häufigsten genannt, damit können jedoch nicht alle Gefühle abgedeckt werden. Der Scham, dem Ekel und der Gleichgültigkeit/Taubheit will ich darüber hinaus Beachtung schenken. Auch hier geht es mir um eine vereinfachte Betrachtungsmöglichkeit.

Weiterhin sind Gefühle nicht gleich stark und daher zu skalieren, was bei der folgenden Einzelbetrachtung geschehen soll. Später werde ich zur Vereinfachung nur die hier in der Überschrift benannten Gefühle mit einer Zahl von 1 bis 10 in Klammer anführen, um die Stärke des Gefühls zu beschreiben. Dabei ist 1 sehr gering und 10 sehr stark.

Die Feststellung der Stärke einzelner Gefühle ist wichtig, da wir an ihr den Zustand des ratsuchenden Systems ablesen können, da wo ein Konflikt bereits in die Katastrophe übergeht, ist zu erkennen: „Der Konflikt ist mindestens einem Akteur über den Kopf gewachsen, das Geschehen wird von den Konfliktkosten (Zeit, Informationsverzerrung, Gesundheit, Reputation u.a.) und von negativen Erfahrungen aus der Vergangenheit beherrscht. Belastende Emotionen, wie schroffe Schuldzuweisungen, Resignation, Hass, Kränkung, tiefe Enttäuschung und Misstrauen haben sich verselbstständigt.“⁶

Zusammenfassend habe ich ein Blasendiagramm (Anlage 3) entworfen, welches man sich gern als wabbelnde Masse vorstellen kann. Dabei können sich einzelne Blasen überschneiden, denn Gefühle sind nach meiner Erfahrung selten so geordnet, wie es die oft gewählten Sternendiagramme⁷ aufzeigen. In den Blasen sind Bezeichnungen zu einem Gefühl in unterschiedlichen Stärken aufgezeigt, welche von manchen Autoren als eigenständiges Gefühl beschrieben wird, dem ich hier jedoch nicht folgen werde. Die Blasen lassen sich auch als Cluster verstehen. Weiterhin stelle ich mir auch die Frage nach dem Sinn oder dem evolutionären Vorteil der einzelnen Gefühle. Hierzu habe schwarz in den Blasen Begriffe gewählt, die dem entsprechen könnten, dazu mehr unter 1.1.9.

Zusammenfassung:

1. Die Gefühle, über die ich schreibe, äußern sich, haben also eine wahrnehmbare körperliche Reaktion.⁸
2. Gefühle sind unmittelbar, beziehen sich also direkt auf eine Situation bzw. ein Ereignis.
3. Gefühle werden unterschiedlich stark wahrgenommen.

1.1.2. Angst

„Angst gehört unvermeidlich zu unserem Leben. In immer neuen Abwandlungen begleitet sie uns von der Geburt bis zum Tode.“⁹, so beginnt Fritz Riemann sein Standardwerk: „Die Grundformen der Angst“, welches vor über 60 Jahren (1961) erschienen ist und heute noch hilfreich ist, um das Gefühl der Angst zu verstehen. Riemann zeigt auf, wie individuell unsere

⁶ Kaldenkerken, 2014, S. 55.

⁷ Stavemann, 2010, S. 19ff.; Cremer, 2020, S. 1f.; Stangl, 2021, hier Grafik Gefühlsstern nach Plutchik.

⁸ Stavemann, 2010, S. 19 – 21, siehe auch Anlage 2.

⁹ Riemann, 2003, S. 7.

Ängste sind und verbindet diese mit der schizoiden, depressiven, zwanghaften und hysterischen Persönlichkeitsstruktur. Beispielhaft will ich einige Extreme der Ängste dieser Persönlichkeiten aufzeigen: Hat die eine Angst vor zu viel Nähe und Vereinnahmung, hat die andere Angst im Stich gelassen und nicht beachtet zu werden. Hat der eine Angst vor zu viel Liberalität in Form von Beliebigkeit, hat der andere Angst festgenagelt zu werden. Hat die eine Angst ausgenutzt zu werden, hat die andere Angst kontrolliert zu werden. Hat der eine Angst vor Gesetzlosigkeit, hat der andere Angst vor überbordenden Regelungen. Hat der eine Angst vorm Chaos, hat der andere Angst an die schöpferische Leine gelegt zu werden u.a.m. Und so verhalten sich dann auch die Probanden: Der eine wird fanatisch und reglementiert, der andere sucht nach der großen Bühne, die eine reagiert misstrauisch und schroff und die andere klammert.¹⁰ Bezeichnend ist, dass sich kein Mensch völlig einordnen lässt, sondern eher in unterschiedlichen Situationen unterschiedlich starke Ängste aus verschiedenen Persönlichkeitsstrukturen wahrgenommen werden können.

Beispiel 1: Zwei Kollegen (Pfarrer), A und B, geraten aufgrund ihrer Unterschiedlichkeit immer wieder in Streit. In der supervisorischen Beratung erkennen sie, dass A eine zwanghafte und B eine hysterische Persönlichkeitsstruktur hat, welche diese Konflikte auslöst. Beide erkennen jedoch auch, dass sie auf einem anderen Gebiet deutliche Anteile der anderen Persönlichkeitsstruktur haben. So kocht A in seiner Freizeit gern und dies stets abweichend von vorgegebenen Rezepten. B hingegen ist Schiedsrichter in einer komplexen Sportart und wacht hier genau über die Einhaltung der Regeln.

Angst kann man nur vor etwas haben, was noch nicht eingetreten ist. Angst richtet sich somit auf die Zukunft, die noch nicht feststeht. Sie rührt jedoch häufig aus Erfahrungen der Vergangenheit und ist an ein gegenwärtiges Ereignis oder eine Entscheidung angeknüpft.

Beispiel 2: A fährt mit dem Gabelstapler einige lose Rohre in Überkopfhöhe. B beobachtet dies und weiß (aus der Erfahrung oder von Arbeitsschutzbelehrungen = Vergangenheit), dass die Rohre zusätzlich gesichert werden müssten. Als C um die Ecke kommt (= Gegenwart) und in Richtung Stapler läuft, bekommt A Angst, dass C etwas passieren könnte (= Zukunft).

Ängste können eine „gesunde“ Vorsicht hervorrufen, aber sie können auch Handlungsanforderungen völlig blockieren. So gibt es ein Lampenfieber, was eine gewisse Ehrfurcht vor einem Werk einflößt, aber auch ein Lampenfieber, welches den Akteur erstarren lässt.

Angst hat, wie alle Gefühle, unterschiedliche Stärken. Der Bammel gehört wohl zu den schwächsten und die Panik zu den stärksten Äußerungen von Angst. Einige weitere Begriffe zur Angst sind: Furcht, Schrecken, Besorgnis, Bangigkeit, Verzagtheit.

Einen zusammenfassenden Sinn für die Lebensbewältigung, der allen Ängsten eigen zu scheinen ist, erkenne ich in der Strategie der „Achtsamkeit“. Sie wirkt wie eine Grenze zum nächsten bevorstehenden Ereignis. Wie im Straßenverkehr gibt es auch im metaphorischen Vergleich bei der Angst gleichrangige übersichtliche Kreuzungen, an denen man nach kurzer Einsicht zügig weiterfahren kann (Angst 1). Es gibt Stoppschilder (Angst 5-7) und es gibt künstliche Barrieren (Angst 8), Mauern (Angst 9) und im Extremfall Wasserwerfer, die den Weg versperren (Angst 10 = Panik).

¹⁰ vgl. Riemann, 2003.

1.1.3. Ärger

Ärger und Wut werden wechselseitig im Sprachgebrauch genutzt und es ist vom Wortgebrauch kaum festzustellen, was stärker ist. Die Aussage: „Ich bin ärgerlich“ ist eher schwächer als „Ich bin wütend.“ Jedoch bedeutet, voller Ärger zu sein etwas Umfassenderes als nur Wut zu haben. Auch hier gibt es auf der Skala deutlich schwächere Formen. Einen Groll zu haben oder verstimmt zu sein, ist eher ein schwacher Ärger. Hierzu ein Beispiel aus der Arbeitswelt:

Beispiel 3: In einer Ratssitzung eines kirchlichen Landesverbandes wurde von der neuen Führungskraft eine Gesetzesnovelle vorgestellt und zur Abstimmung an den Rat gegeben. Diese wurde nach längerer Diskussion mit einer Stimme Mehrheit abgelehnt. Der neuen Führungskraft merkte man sofort eine Verstimmung - Ärger (2) - an, sie lächelte die nächste Zeit nicht mehr. Ich halte dies für angemessen und professionell. Ein Wutausbruch – Ärger (8) – bei dem man die Akten hinschmeißt und den Raum verlässt, wäre m.E. unangemessen gewesen, aber auch so agieren durchaus Führungskräfte.

Ärger ist eng mit Aggression verbunden, was vom Lateinischen her bedeutet: auf einander zugehen. Ich bleibe hier in der Beziehung und zeige dem anderen meine Verletzung und den damit verbundenen Ärger. Am Stärksten auf der Skala des Ärgers ist der Hass (Ärger 10), welcher bereit ist, den Anderen zu verletzen, ihm zu schaden und damit als letztes Mittel aus der Beziehung heraus zu gehen, beispielsweise beim Rosenkrieg oder mit dem Aufschrei: „Ich wünsche dir die Pest an den Hals!“

Beispiel 4: Streik ist ein adäquates Mittel, seinen Ärger (4-8) über eine schlechte Bezahlung zu zeigen. Kommt es bei den Tarifaueinandersetzungen jedoch zur Sabotage, liegt nicht nur eine Straftat vor, sondern zeigt der Hass die Unversöhnlichkeit in der nun eskalierten Auseinandersetzung.

Ärger ist auf die Gegenwart bzw. unmittelbare Vergangenheit gerichtet. Jedoch kann es eine lange Zeit brauchen, bis der Ärger zu diesem Ereignis nicht mehr wahrgenommen wird.

Einige weitere Begriffe zum Ärger sind: Unmut, Verdruss, Neid, Laune, Missmut, Verachtung, Verbitterung, Hass.

Einen zusammenfassenden Sinn von Ärger für das Leben scheint mir mit „Abwehr“ gut wiedergegeben zu sein, er schützt die individuelle Verletzbarkeit. Hier wird sich jedoch im Gegensatz zur Angst aktiv abgegrenzt.

1.1.4. Trauer

Trauer kommt von der Verlusterfahrung des Menschen und ist auf ein Ereignis in der Vergangenheit gerichtet. Verbunden wird diese Erfahrung am häufigsten mit dem Tod eines nahestehenden Menschen, aber auch die Trennung vom Partner, Krankheit, die Erfahrung der Enttäuschung, der Verlust des Arbeitsplatzes oder materieller Verlust lässt Menschen trauern.

Die Stärke der Trauer ist in der Regel sehr vom Wert dessen abhängig, was ich verliere. Es ist daher natürlich, dass der Verlust eines geliebten Menschen eine starke Trauer hervorruft als die über eine zerbrochene Vase.

Trauer um einen verbundenen Menschen ist fast ausschließlich mit einer Krise verbunden. Trauer will bewältigt werden, um wieder lebensfähig zu sein. In großen Studien haben Elisa-

beth Kübler Ross, Yorick Spiegel u.a. Stufen der Trauerbewältigung herausgearbeitet.¹¹ Erika Schuchardt hat diese Wahrnehmungen für alle Lebenskrisen präzisiert (Anlage 4)¹². Trauer braucht demnach Zeit. Bei starker Trauer (Verlust eines geliebten Menschen) spricht die WHO von: „...Funktionseinschränkung im Alltag, ein starkes Verlangen nach und eine anhaltende Beschäftigung mit dem Verstorbenen, verbunden mit starkem emotionalem Schmerz – über einen Zeitraum von mehr als einem Jahr...“¹³ Die menschliche Erfahrung spricht vom „Trauerjahr“, weil der Trauernde in dieser Zeit jedes Fest und jedes familiäres Jahresereignis einmal ohne den geliebten Verstorbenen durchlebt hat. Auch Trauerzeiten von mehreren Jahren kommen vor und sind aus meiner Erfahrung nicht unangemessen, sondern individuell bedingt. Interessant ist, dass die aggressive Phase (also Ärger) eine Stufe der Trauer- und Krisenbewältigung ist. Am Ende geht es darum, dass die Trauernde loslassen kann.

Trauer um einen geliebten Menschen beeinflusst in einem hohen Maß die Arbeitswelt, wir sind kaum in der Lage sie am Arbeitsplatz wegzuschließen. Betroffene Menschen können unkonzentriert sein, ja auch über längere Zeit krankgeschrieben werden. Arbeit erweist sich jedoch m.E. als eines der besten Heilmittel in dieser Zeit. Das Tun lenkt nicht nur von der Trauer ab, sondern füllt eine entstandene Leere aus. Prof. Dr. Erhard Tietel sagte im Seminar: „Arbeit vernichtet etwas (es geht etwas verloren), um etwas anderes entstehen zu lassen.“¹⁴ Arbeit ist demnach selbst ein fortwährender, jedoch willkommener Trauerprozess.

Beispiel 5: Beim Backen, werden Eier zerschlagen, Milch ausgekippt und Mehl verstreut, um einen leckeren Kuchen entstehen zu lassen. Nach dem dieser entstanden ist, sind Eier, Milch und Mehl unumkehrbar verloren. Das Produkt rechtfertigt jedoch den Verlust und lässt eher Freude über das Entstandene als Trauer über das Verlorene empfinden.

Ich vermute, dass wir beim Arbeiten quasi den Trauerprozess positiv verinnerlichen und uns Arbeit per se hilft mit Trauer umzugehen.

Beispiel 6 (aus der Supervision des Kriseninterventionsteams): Bei einem Einsatz der Freiwilligen Feuerwehr musste ein junger Kamerad miterleben, dass ein guter Bekannter im brennenden Auto getötet wurde. Der Hauptmann erkannte die Situation und nahm ihn beiseite, jedoch nicht ohne Aufgabe. Er schickte ihn zum entfernt stehenden Löschwagen, um die Wasserzufuhr zu kontrollieren. Also weg von der unerträglichen Katastrophe, aber immer noch mit einer Tätigkeit beauftragt. Denn als Kamerad, die Situation nicht im „Griff“ zu haben oder von der Trauer überwältigt zu sein, hätte den jungen Feuerwehrmann wahrscheinlich noch mehr belastet.

Natürlich trauern wir auch in unterschiedlicher Intensität nicht nur den Verlust von Menschen, sondern auch dem von Eigentum, des Arbeitsplatzes, der erfolglos vertanen Zeit, der Leistungsfähigkeit, der Gesundheit u.a.m. nach. Alles was zu meiner Ich-Identität (Anlage 5) gehört, erzeugt, wenn ich es verliere, Trauer.

Einige weitere Begriffe zur Trauer sind: Weh, Leid, Niedergeschlagenheit, Kummer, Trostlosigkeit, Antriebslosigkeit.

In jeder Form der Trauer verarbeiten wir unseren entstandenen Verlust und müssen diesen „loslassen“, darin sehe ich den Sinn für die Lebensbewältigung.

¹¹ Becker u.a., 1983, S. 422 f.

¹² Schuchard, 2006, S. 56.

¹³ Schroeder, 2020.

¹⁴ Persönliche Aufzeichnungen, 2021.

1.1.5. Ekel

Für Ekel gibt es kaum andere Worte für schwächere oder stärkere Formen. Ekel ist eine Gefühlsregung, die wir sofort an der Äußerung spüren. Die Ausdrücke: „Igitt“ oder „Äh“ sind wohl an der unteren Skala des Ekels zu finden, Erbleichendes Gesicht und Brechreiz an der oberen Skala. Das ausgelöste Ekel-Gefühl verweist meist auf eine Unverträglichkeit, was sehr häufig mit Gerüchen oder schon der Vorstellung dieser einhergeht.

Beispiel 7 (aus einem Gespräch): Ein allgemein praktizierender Arzt schickt einen Patienten, der voller Schweiß und Körpergeruch ist zum Duschen nach Hause. Dies ist, um der anderen Patienten im Warteraum willen, eine angemessene Entscheidung. Der Arzt sagt: „Ich kann Kot und Urin gut ertragen, aber manchen Schweiß nicht.“ Verlegen wir das gleiche Beispiel in die Notaufnahme. Hier wäre dieses Handeln in den meisten Fällen nicht möglich. Der behandelte Arzt müsste sich beispielsweise durch Nasensalben vor dem Geruch und dem Gefühl von Ekel schützen, um handlungsfähig zu bleiben.

Ekel kennt in vielen Fällen nach einer unbestimmten Zeit die Gewöhnung.

Beispiel 8: Ich selbst musste in noch jüngeren Jahren erleben, wie mich das Wegbringen von Schiebern im Altenpflegeheim anfänglich derart stark ekelte, dass ich den Brechreiz nicht unterdrücken konnte. Erst nach ca. 6 Wochen hatte ich mich an die Tätigkeit und den Geruch gewöhnt und das Schiebern ging problemlos.

Das Wort Ekel wird auch für Ablehnung einer Sache oder Person verwendet und gehört dann jedoch zum Gefühl „Ärger“!

Beispiel 9: Die Aussage: „Das ekelt mich an.“ oder „Da muss ich gleich Kotzen.“ verweist häufiger auf die schlechte Verhaltensweise eines Probanden über die sich die Beurteilende ärgert und nicht auf ein tatsächliches Ekelgefühl.

Andere Worte sind vielleicht Anwidern, Widerstreben.

Der zusammenfassende Sinn des Ekels für das Leben scheint mir als körperlichen Warnung mit „Vermeidung“ einher zu gehen. Er ist dabei eine körperliche Grenzziehung zu einer unmittelbaren Wahrnehmung.

1.1.6. Scham

Wenn ich Personen um eine Aufzählung von Gefühlen bitte, kann Scham häufig erst gegen Ende oder gar nicht benannt werden. Mir kommt es so vor, als ob bereits das Wort selbst mit Scham behaftet ist. Auch die Scham kennt unterschiedliche Stärken. Verlegenheit ist wohl ein Schamgefühl mit einer Stärke auf der unteren Skala und wirkt zuweilen angenehm. Jedoch möchte mancher vor Scham im Boden versinken, hier ist eher ein Schamgefühl auf der oberen Skala zu verorten. Mit dem Wort „Schuldgefühl“ wird m.E. ebenfalls Scham ausgedrückt und verweist darauf, dass ein bestehender Wert schuldhaft verletzt wurde. Etwas peinlich finden, verweist mitunter auf das Phänomen des Fremdschämens. Weiterhin braucht Scham ein Gegenüber (mitunter nur fiktiv), vor dem wir uns schämen.

Beispiel 10: Scham ist das erste Gefühl, welches in der Bibel in der Regel auf der 3. Textseite (Anlage 7) benannt wird. Die Scham entstand nach dieser Erzählung, als der Mensch vom Baum der Erkenntnis aß und ihm gewahr wurde, dass er vor Gott nackt ist. Er verbarg sich vor Scham und kleidete sich. Hinweis: In den ersten 11 Kapitel der Bibel handelt es sich um

die sogenannte Menschheits- oder Urgeschichte. Es sind keine historischen Geschichten, sondern in ihnen werden zeitlose Verhaltensweisen des Menschen beschrieben.

Scham wird auch in der Beschämung erlebt, welche durch einen anderen geschieht. Hier spürt der Mensch Ohnmacht, er ist passiv. Ohne Reflexion und Bearbeitung der Geschehnisse, welche Beschämung auslösen, können Opfer leicht zu Tätern werden, aus dem einzigen oft unbewussten Grund, sich wieder aktiv zu spüren, also um Ohnmacht in Macht aufzulösen.

Beispiel 11: Bleiben wir bei den ersten 11 Kapiteln der Bibel: Kain erschlägt Abel (Anlage 7), weil er die Beschämung, dass seine Opfergabe nicht angenommen worden ist, nicht erträgt. Er fühlt sich als Opfer (Ablehnung seiner Leistung – Scham) und wird zum Täter (Mord am Bruder – Hass) und wieder zum Opfer (versteckt sich, wendet sich ab – Scham). Leider ist hierzu zu vermerken, dass die meisten Missbrauchstäter selbst einmal Missbrauchsopfer waren, jedoch wird nicht jedes Opfer zum Täter!

Ein mir immer wieder begegnendes Grundproblem in der Arbeitswelt ist die oft fehlende Anerkennung der Leistung. Mitunter fehlt sogar die emotionale Wahrnehmung des Personals. Es kann, verstärkt durch ein geringes Selbstwertgefühl vom Personal, als beschämend empfunden werden, wenn beispielsweise nach längerer Zeit der Zugehörigkeit das Leitungspersonal die Namen des Personals nicht kennt oder nicht grüßt.

Beispiel 12: Eine Büroangestellte: „Wenn der (Chef) morgen wieder reinkommt und Arbeiten verteilt ohne zu grüßen, raste ich aus.“ Der hörbare Ärger kommt hier von einer Beschämung.

Scham hat viele Ursachen, so unterscheidet und beschreibt Jan Harten: „Intimitätsscham, Traumatische Scham, Existentielle Scham, Gewissensscham, Abhängigkeitsscham, Anpassungsscham.“¹⁵

Scham hat so den zusammenfassenden Sinn in unserer Lebensbewältigung, auf selbstdefiniertes oder als Norm anerkanntes eigenes oder fremdes Fehlverhalten (Grenzverletzungen) zu reagieren. Der Begriff „Gewissen“ gibt dies m.E. am besten wieder.

1.1.7. Freude

Allen oben genannten Gefühlen steht die Freude als einziges positives Gefühl entgegen. Zufriedenheit, Spaß, Lust, Zuneigung, Stolz, Liebe quittieren wir mit unterschiedlichen Stärken der Freude. Freude bezieht sich auf die Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. So bewahren wir freudige Erlebnisse in Bilderalben auf, lachen herzlich über einen gelungenen Witz und kennen das Gefühl der Vorfreude in der Adventszeit oder auf die Gehaltserhöhung.

Auch bei der Freude gilt es gut zu unterscheiden, nicht jedes Lachen passiert aus Freude. Hier sind die Krähenfüßchen in den Augenwinkeln ein gutes Indiz für ein Lachen aus Freude. Wenn jemand ausgelacht wird, gehört diese Gefühlsregung in den Ärger, wenn die Verachtung zu einer Unterform des Ärgers gezählt wird. Oder wenn jemand sagt: „Da kann ich nur noch Lachen.“, ist dies häufig ein Ausdruck von permanentem Verlust, also Trauer.

Exkurs: An dieser Stelle will ich darauf hinweisen, dass das Lachen und die damit vorgetäuschte Freude ein oft eingesetztes Mittel ist, um andere Gefühle zu übertünchen. „Erwachsene sind in der Lage, ihre Emotionen vollkommen zu verdecken, was aber die

¹⁵ Harten, 2021, S. 334 – 339, Überschriften hier durch Komma getrennt.

Erlebensintensität nicht unbedingt verringert.“¹⁶ Oft widerspricht daher das Gesagte, dem geäußerten Gefühl und damit auch der sogenannten Mikromimik, eine nicht bewusst gesteuerte Reaktion des Körpers. Daher ist es hilfreich, auf die erste körperliche Äußerung zu achten und darauf, ob verbale und nonverbale Aussage übereinstimmen.

Beispiel 13: Aussage einer Supervisandin: „Gestern durfte ich mit an dem Forschungsprojekt arbeiten. Darüber freue ich mich, jetzt gehöre ich endlich zum Team.“ (Mikromimik: Mundwinkel kurz nach unten; Stimme: gleichförmig) Reaktion der Supervisorin: „Sie sprechen von Freude, ich meine auch Traurigkeit und unterdrückten Ärger in Ihrem Satz und Ihrer Mimik wahrgenommen zu haben. Können Sie damit etwas anfangen?“ Supervisandin: „Das stimmt, ich war verärgert, dass man mich lange Zeit nicht berücksichtigt hat und gestern als ich mit meiner Tochter ins Kino wollte, kam diese Einladung.“

Freude ist ein lebensbejahendes und willkommenes Gefühl. Es bildet zu den oben benannten ein Gegengewicht und entspricht der „Erfüllung“ unserer Wünsche fürs Leben.

1.1.8. Gleichgültigkeit und Taubheit

Dies ist eine Sonderform der Gefühle und bei genauer Betrachtung kein eigenständiges Gefühl, sondern es umschreibt die Abwesenheit bzw. die starke Überlagerung von Gefühlen. Gern vergleiche ich Gefühle mit dem Farbspektrum, welches mir auch hilft, die Gleichgültigkeit und Taubheit und die dazugehörigen Nebenformen zu erklären. Dabei erinnere ich mich an ein Schulexperiment. Wenn wir das Farbspektrum auf einer Scheibe anordnen und diese schnell drehen, wird die Scheibe weiß. Wenn wir alle Farben auf einzelnen transparenten Scheiben übereinanderlegen erhalten wir schwarz. Ähnlich ist es mit der Gleichgültigkeit und Taubheit, die bei der Abwesenheit bzw. Überlagerung mehrerer Gefühle entstehen können. Natürlich gibt es Zeiten in denen wir aufgrund von Gewohnheit keine Gefühlsregungen wahrnehmen. Viele Arbeitsprozesse verlaufen derart gewohnt, dass Reizpunkte geschaffen werden müssen, um eine Gefährdung zu vermeiden.

Beispiel 14: Das Fahren in festen Gleisen, wie bei der Bahn, führt zu dieser Gewöhnung, daher muss die Zugführerin in regelmäßigen Abständen einen umgangssprachlich bezeichneten „Totmannschalter“ betätigen, damit wird nicht nur bestätigt, dass sie lebt, sondern auch, dass sie noch konzentriert ist.

Ebenfalls gehört zu diesem Phänomen, dass man bei einer stupiden Arbeit, beispielsweise am Fließband, versucht eine Sinngebung herzustellen, indem man anfängt Besonderheiten zu zählen oder auch Dinge bewusst verdreht u.a.m. Dazu gehört auch, dass einige im Stau Nummernschilder addieren oder aus den Buchstaben Worte bilden. Damit ist die Gleichgültigkeit kurz beschrieben, zur Taubheit kommt es jedoch, wenn mehrere Gefühle aufeinandertreffen. Dies ist bei Schulz von Thun gut am Beispiel des Inneren Teams¹⁷ beschrieben. Unterschiedliche Stimmen in mir, führen gleichzeitig (genauer: unwahrnehmbar, schnell aufeinanderfolgend und beliebig wechselnd) zu unterschiedlichen Gefühlen und ich werde für den Moment handlungsunfähig. Erst mit dem Bewusstsein meiner Situation und der schrittweisen Auflösung werde ich wieder handlungsfähig. Dieses Gefühl wird von Schulz von Thun mit Leere¹⁸ beschrieben, welche jedoch eine Fülle zur Ursache hat. Daraus kann

¹⁶ Schreyögg, B., 2015, S. 39.

¹⁷ Schulz von Thun, 3, 2009, S. 21ff.

¹⁸ Schulz von Thun, 3, 2009, S. 139f.

auch eine Art Schock entstehen, hier nicht die Angststarre, sondern die Handlungsunfähigkeit, weil ich nicht weiß, ob ich „lachen oder weinen soll“, wie eine solche Situation gern benannt wird.

Beispiel 15: Der Kollege A beobachtet Kollegin B beim Transport einer Vase und sieht sie stolpern. Sie sieht dabei so komisch aus, dass A loslachen will, gleichzeitig Sorge (Angst 5) hat, dass B sich etwas getan hat und A zudem traurig ist, dass nun sein schönes Geschenk zu Bruch gegangen ist. So steht A einen Moment reglos da (Taubheit 3), bis er losrennt, um nach B zu schauen, ihr hilft, die Scherben zusammen zu kehren und danach mit ihr loslacht.

Aus diesen Betrachtungen heraus, nehme ich an, dass die Abwesenheit bzw. die starke Überschneidung von Gefühlen im Zustand der Gleichgültigkeit und Taubheit dazu dient, dass wir uns ausgleichen und neu ordnen können. Daher sehe ich in der „Balance“ den Sinn dieser Gefühle fürs Leben.

1.1.9. Abschließende Betrachtung der Gefühle

Wie bereits unter 1.1.1. erwähnt und in den Anlagen 1 und 2 ersichtlich und bei R. Haubl vermerkt, könnten noch weitere Gefühle betrachtet werden. Mein Anliegen war, die Fülle für diese Betrachtung zu vereinfachen. Dennoch will ich jetzt noch einige benennen und auch begründen, warum sie in meiner Aufzählung nicht explizit berücksichtigt sind.

Den empfundenen „seelischen“ Schmerz, welcher nicht auf eine äußere Verletzung oder Krankheit zurückzuführen ist, würde ich als ein freies Gefühlsteilchen bezeichnen, welches bei allen o.g. Gefühlen vorkommen kann. Ich denke dabei an Freudentränen beim Sport, die Ausdruck der schmerzlichen körperlichen Entbehrung sein können. Oder, wenn wir vom schmerzlichen Verlust in der Trauer reden oder davon, dass ein egoistisches Verhalten uns schmerzt.

Weiterhin werden Neugier, Neid, Staunen, Abneigung, Verachtung, Überraschung u.a. gern eigenständigen Gefühlsregungen zugeordnet, dennoch lassen auch diese sich m.E. in der jeweiligen Situation gut den o.g. zuordnen und beschreiben entweder eine andere Stärke oder eine Kombination dieser Gefühle.

Beispiel 16: Die Überraschung ist im erst Augenblick stets Angst (1-10), wird dann aber fast zeitgleich in ein anderes Gefühl aufgelöst. Beispielsweise in Freude (eine gute Freundin hat mir die Augen zugehalten); in Ärger (im Paket ist nur Müll); in Scham (ich bin versehentlich als Frau in der Männerdusche gelandet) u.a.

Bei meiner für diese Arbeit getroffenen Eingruppierung war für mich auch wichtig, dem Sinn und Zweck der einzelnen Gefühle für das Leben nachzugehen und danach unabhängig von der Begrifflichkeit, diese Zuordnung zu finden. Diese ist in den Blasen in der Anlage 3 in schwarzen Großbuchstaben beschrieben. Bei der Suche nach den Sinnmotiven stellte ich fest, dass die Gefühle ein guter Navigator in den Grenzregionen unserer Erfahrungen sind und uns so einen sicheren Weg auf der Grundlage unserer kognitiven und emotionalen Erkenntnisse weisen und damit eine Entscheidungshilfe sind.

1.2. Bewertungssysteme

Neben den Gefühlen geht es in der KVT um individuelle Bewertungssysteme. Ich gehe davon aus, dass dafür der Mensch ein Wertesystem benötigt, um Bewertungen treffen zu können. Selbst mit dieser einschränkenden Annahme hat diese Betrachtung ebenfalls eine hohe Komplexität, welche ich zumindest andeuten will. Jedoch bin ich auch hier bestrebt, diese zu strukturieren und zu vereinfachen und damit für diese Arbeit gut anwenden zu können. So beginne ich mit dem Globe, also dem, was alle betrifft und ende mit dem Individuum.

Das Wertesystem finden wir übergeordnet in gesellschaftlichen Vereinbarungen, welche schon im Grundgesetz geschützt sind und in weiteren Gesetzen ausgeführt werden. Wir leben in einer werteorientierten Gesellschaft, wie es über die Medien zu hören ist. Dies wird dann erwähnt, wenn es um Konflikte geht, die vor allem Menschenrechte betreffen.

Beispiel 17: Wie ist der Umgang mit Geflüchteten, die über Weißrussland in die EU geschleust werden? Wir können diese weder aufnehmen, da die große Mehrheit nicht unter die Bedingungen für Asyl fallen und mit einer Aufnahme der innergesellschaftliche Frieden gefährdet wäre. Noch können wir sie abschieben, da tatsächlich dadurch Lebensgefahr allein aufgrund der Witterungsbedingungen besteht. Zäune und Mauern, wie vom sächsischen Ministerpräsidenten am 27.10.21 gefordert, nehmen uns scheinbar aus der Verantwortung, lösen damit unser Problem, aber nicht das der Geflüchteten.

Allein dieses Beispiel zeigt, wie schwierig es sein kann, Werte gegeneinander abzuwägen. Letztendlich passieren die allermeisten Gerichtsurteile auf der Abwägung von Werten und damit darauf, welche Werte höher zu achten sind.

Beispiel 18: In der Corona-Pandemie wird immer wieder abgewogen, zwischen einem eigenbestimmten Leben und dem gesellschaftlichen Schutz und wer schließlich darüber verfügen darf. Ich erlebe, wie weit die Bewertungen und die damit verbundenen Ängste von Einzelnen auseinandergehen und die Ambiguitätstoleranz in der Bevölkerung sinkt.

Neben dem als demokratisch bestimmte Norm festgeschriebenen Werten entwickeln sich eigenständige Bewertungssysteme in einer Gesellschaft. So sprechen wir heute von einer Ratinggesellschaft in der über die Social Media alles bewertet wird, was mit dem Leben zu tun hat: Hotels, Politik, Geldanlagen, Pflegeheime, Produkte aller Art, Reisen u.a.m., aber auch auf das Individuum bezogene Werte: die persönliche Fitness, das Einkaufsverhalten, die Bonität, die Bildung u.a.m. China versucht seit einigen Jahren ein Sozialkreditsystem, mit dem das Verhalten der Bürger aufgezeigt und bewertet wird, landesweit einzuführen. Inzwischen ist dieses System in einigen Städten Chinas im Probelauf und dient aus der bewertenden Sicht unserer Kultur letztendlich der Überwachung der Bürger.

Nun werden wir nicht nur von gesellschaftlich Werten bestimmt, welche, wie oben gezeigt, auch sehr unterschiedlich bewertet werden können, sondern vor allem von den Werten, die sich aus unserer Biografie ergeben: Elternhaus, Familie, Staatszugehörigkeit, regionale Zugehörigkeit, Schulbildung, allgemeine Bildung, Weltanschauung, Religion, Parteizugehörigkeit, Vereinsleben, Hobbys, Leidenschaften, Gesundheit, Vermögen u.v.m. In allen Bereichen unseres Lebens bilden sich Werte heraus, die sehr individuell bestimmt sind und der wir uns ständig bedienen. „Ein Versuch, die Anzahl der täglich durchgeführten Bewertungen eines durchschnittlichen Menschen zu zählen, dürfte scheitern. Schätzungen ergeben, dass wir mehrere tausend Mal bewerten, prüfen, begutachten und ein Urteil fällen.

Die Mehrzahl dieser Bewertungen findet unbewusst statt. Die meisten bewussten Bewertungen sind subjektiver Natur.“¹⁹

In dem Wissen um das Modell der Ich-Identität nahm ich an, dass die Werte-und-Normen-Säule, eine der fünf Säulen²⁰ (Anlage 5), diese umfassend beschreibt. Ich merkte bei der genauen Betrachtung, dass auch in den anderen vier Säulen Werte, die für die Bewertung einer Situation und damit für unsere Denkprozesse herangezogen werden, enthalten sind. Es scheint mir beispielsweise im Blick auf die Säule der Leiblichkeit natürlich zu sein, dass die meisten Menschen gesund bleiben wollen und damit Gesundheit nicht nur der wohl meistvergebene Geburtstagswunsch ist, sondern auch ein Maßstab in unserem Bewertungssystem. Ebenso verhält es sich in den Bereichen (Säulen): materielle Sicherheit; Arbeit, Freizeit & Leistungsfähigkeit; Soziales Netzwerk. Im Blick auf individuelle Bewertungen ist m.E. hilfreich, das gesamte Modell der Ich-Identität als Möglichkeit dieser zu begreifen.

Nach meiner Erfahrung ist die Wertevorstellung eines Menschen genau so individuell wie der Fingerabdruck und damit kaum von einer Person auf die andere zu übertragen. Es sind unsere Werte, die unserem Leben Halt und Orientierung geben und uns voneinander unterscheiden.

Beispiel 19: Frau M findet Überstunden lästig (Ärger 5), weil diese ihr wertvolle Zeit mit der Familie kostet. Herr G findet Überstunden gut (Freude 5), weil er dadurch mehr verdient und dem Ziel eines Eigenheims näher kommt.

Frau H findet es gut (Freude 5), in einem lichtdurchfluteten Gebäude zu arbeiten. Sie sagt: „Meine Seele atmet auf.“ Frau Z findet es schlecht (Scham 5), in diesem Gebäude zu arbeiten, weil sie nun jede und jeder bei allem beobachten kann. Sie sagt: „Meine Seele ist gefesselt.“

Ich habe versucht, die für mich wichtigsten Bausteine mit lebens- und arbeitsweltlicher Relevanz in einem individuellen Bewertungsgefüge (Anlage 6) zusammen zu stellen. Hierfür habe ich eine Mauer der Inka gewählt, weil in diesen Mauern sehr genau beachtet wird, wie sich Steine einfügen, also ein System bilden. Individuelle Bewertungen sind m.E. in ihrer Grundfestigkeit nur durch neue Erkenntnisse, meist durch neue Einflussbereiche veränderbar.

Stavemann betrachtet zudem die Subjektivität unserer Bewertungen und hält fest: „Ein Bewertungssystem enthält bewusste oder unbewusste persönliche Wahrnehmungen, Meinungen und Ansichten zu einer Situation, Person oder Sache, die beeinflusst sind durch die eigene Lerngeschichte und durch die erlernte Art zu denken, zu schlussfolgern und zu bewerten. Dabei ist zunächst völlig unbedeutend, ob diese Einschätzungen auch nachprüfbar, wahr oder falsch, sinnvoll oder unsinnig, realistisch oder unrealistisch sind. Sie können auf Vermutungen, Vorurteilen, Spekulationen, falschen oder veralteten Informationen und gezielter Fehlinformationen beruhen.“²¹

Für SV & Co bleibt festzuhalten, dass alles, was uns von den Klient*innen als Werte, Wertevorstellungen, Bewertungen und Bewertungssystemen angeboten wird, als solche möglichst wertneutral zu betrachten sind, um sie gegebenenfalls mit den daraus resultierenden Denkmustern und Gefühlen in Verbindung zu bringen und Unverstandenes (auch bei den Klient*innen unserer Klient*innen) besser zu verstehen. Dazu mehr in den nächsten Abschnitten.

¹⁹ Sauer, 2021.

²⁰ Sturm, 2021, (m.W. nach Petzold, Hilarion).

²¹ Stavemann, 2010, S. 50.

1.3. Das ABC-Modell der Gefühle

1.3.1. Grundverständnis des ABC-Modells

Die Kognitive Verhaltenstherapie weist im ABC-Modell nach, dass unsere individuelle Wertevorstellung mit unseren Gefühlen in dem Zusammenhang stehen, dass verinnerlichte Werte bestimmte Gefühle auslösen. „Der amerikanische Psychotherapeut Albert Ellis hat sich in den fünfziger Jahren des letzten Jahrhunderts besonders darum verdient gemacht, die von Epiktet und dessen philosophischen Kollegen vor bereits über 2000 Jahren gewonnenen Erkenntnisse von den Zusammenhängen zwischen Denken und Fühlen wieder aufzufrischen und in die psychotherapeutische Alltagspraxis einzubauen. Eines seiner wichtigsten therapeutischen Werkzeuge hierzu ist das ABC-Modell der Gefühle.“²² Das „A“ steht im Modell für die Ausgangssituation, also das auslösende Ereignis, welches so objektiv wie möglich beschrieben werden kann. Das „B“ steht für das Bewertungssystem und die damit verbundenen Denkmuster. B bewertet demnach A. Dabei wird unterschieden in B1= meine persönliche Sichtweise aufgrund meiner Vorerfahrung, weiter in B2 = meine Schlussfolgerungen, meine Bedeutungszumessung und B3 = meine Bewertung: Wie finde ich das? Und das „C“ Konsequenzen (engl. consequences) steht für wahrnehmbaren Gefühle und körperliche Reaktionen. Auch hier ist eine Differenzierung beschrieben: C1 = meine wahrnehmbaren Gefühle nebst den körperlichen Begleiterscheinungen und C2 = mein Verhalten, mein Tun.²³

Beispiel 20 von Stavemann:

„A = Ausgangssituation: Mein Kollege sitzt mir im Büro gegenüber.

Er sagt: „Der Chef will dich sehen.“

B = Bewertungssystem: 1. (persönlich) Seit drei Tagen haben die beiden mich nicht mehr gefragt, ob ich mit ihnen in die Kantine will. Jetzt klingt er so höhnisch.

2. (Schlussfolgerungen und vermutete persönliche Konsequenzen): Bestimmt hat er mich angeschwärzt und will mich rausekeln. Die beiden haben sich gegen mich verbündet. Das ist hinterhältig und unfair! Das macht man nicht!

3. (Bewertung): Sauerei!

C = Konsequenzen: 1. (Gefühl): Wut (Ärger 9).

körperliche Begleiterscheinungen: Erregungsanstieg.

2. (Verhalten)

Ich beiße die Zähne zusammen, schweige, blättere in Akten.“²⁴

Dieses ABC-Modell will ich an dieser Stelle am klassischen Beispiel von Paul Watzlawicks Hammer überprüfen:

Beispiel 21: „Die Geschichte mit dem Hammer

Ein Mann will ein Bild aufhängen. Den Nagel hat er, nicht aber den Hammer. Der Nachbar hat einen. Also beschließt unser Mann, hinüberzugehen und ihn auszuborgen. Doch da kommen ihm Zweifel: Was, wenn der Nachbar mir den Hammer nicht leihen will? Gestern schon grüßte er mich nur so flüchtig. Vielleicht war er in Eile. Aber vielleicht war die Eile nur

²² Stavemann, 2010, S. 39.

²³ Stavemann, 2010, S. 45.

²⁴ Stavemann, 2010, S. 46f. Die Gleichheitszeichen wurden von mir zur besseren Lesbarkeit hinzugefügt.

vorgeschützt, und er hat etwas gegen mich. Und was? Ich habe ihm nichts angetan; der bildet sich da etwas ein. Wenn jemand von mir ein Werkzeug borgen wollte, ich gäbe es ihm sofort. Und warum er nicht? Wie kann man einem Mitmenschen einen so einfachen Gefallen abschlagen? Leute wie dieser Kerl vergiften einem das Leben. Und dann bildet er sich noch ein, ich sei auf ihn angewiesen. Bloß weil er einen Hammer hat. Jetzt reicht's mir wirklich. – Und so stürmt er hinüber, läutet, der Nachbar öffnet, doch noch bevor er >Guten Tag< sagen kann, schreit ihn unser Mann an: >Behalten Sie Ihren Hammer, Sie Rüpel!<”²⁵

- A: Mein Weg zum Nachbarn, um sich einen Hammer zu borgen. Gestern bin ich ihm bereits begegnet.
- B 1: Der gestrige Gruß meines Nachbarn war nur flüchtig.
- B 2: Sicher hat er die Eile nur vorgetäuscht. Er hat etwas gegen mich. Das ist nicht gerechtfertigt. Er hat im Gegensatz zu mir keinen Anstand.
- B 3: Unverschämtheit!
- C 1: Ärger (9)
- C 2: Schreit los: „Behalten Sie Ihren Hammer, Sie Rüpel!“

Es ist hier so, dass eine identische Ausgangssituation (Ereignis) aufgrund der unterschiedlichen bewussten und unbewussten Bewertungen und Denkmuster zu unterschiedlichen Gefühlen führt. Auch in den Beispielen 20 und 21 hätten andere Denk- und Bewertungsmuster zu anderen emotionalen Verhalten geführt. Stavemann hat mit dem Beispiel des Angebotes eines Mannes von 100 € an vier Frauen diesen Zusammenhang sehr klar aufgezeigt.²⁶ Ich versuche dieses Beispiel in die Arbeitswelt zu übertragen.

Beispiel 22: A = Ausgangssituation: Es ist 5 Minuten vor Feierabend und der Chef legt wortlos seiner Sekretärin einen Aktenordner auf den Tisch. Nehmen wir nun an, wir können genau die gleiche Ausgangssituation an sieben unterschiedlichen Orten beobachten und alle Sekretärinnen (F1-F7) hätte die allgemeingültige Bewertung: B 2 = Mein Chef will, dass ich etwas für ihn tue. Welche Gefühle entstehen aufgrund welcher Bewertungs- und Denkmuster?

F1 empfindet als

- C1 Ärger (7) und reagiert in
- C2 Sie hebt den Ordner an und lässt ihn krachend auf den Tisch fallen.
- Diese Reaktion erfolgte von F1 auf folgende mögliche Bewertungs- und Denkstruktur:
- B1 Wenn mein Chef mir wortlos etwas hinlegt, muss ich wissen, was zu tun ist.
Das ist nicht in Ordnung. Ich kann keine Wertschätzung meiner bisherigen Arbeit erkennen.
- B2 Mein Chef will, dass ich etwas für ihn tue.
- B3 Dieser Mistkerl. Was fällt dem um diese Zeit ein. Der will mich ausnutzen.
Ich muss ihm zeigen, dass er nicht alles mit mir machen kann.

F2 empfindet als

- C1 Angst (5)
- C2 Sie blättert hektisch den Ordner durch und schaut in den Terminkalender
- Diese Reaktion erfolgte von F2 auf folgende mögliche Bewertungs- und Denkstruktur:
- B1 Wenn mein Chef mir wortlos etwas hinlegt, muss ich wissen, was zu tun ist.
Ich bin es nicht wert, dass er etwas zu mir sagt.

²⁵ Watzlawick, 2000, S. 37f.

²⁶ Stavemann, 2010, S. 52ff.

- B2 Mein Chef will, dass ich etwas für ihn tue.
B3 Er wird sauer auf mich sein. Ich habe bestimmt etwas Wichtiges vergessen.
Bekomme ich jetzt eine Abmahnung?

F3 empfindet als

- C1 Scham
C2 Sie errötet und senkt den Kopf.

Diese Reaktion erfolgte von F3 auf folgende mögliche Bewertungs- und Denkstruktur:

- B1 Wenn mein Chef mir wortlos etwas hinlegt, muss ich wissen, was zu tun ist.
Mein Chef missachtet mich. Ich bin es nicht wert, dass er etwas zu mir sagt.
B2 Mein Chef will, dass ich etwas für ihn tue.
B3 War ich heute für ihn zu faul,
muss ich aufgrund meiner schlechten Leistung nachsitzen?
Das ist mir peinlich. Alle denken schlecht von mir.

F4 empfindet als

- C1 Trauer
C2 Sie schaut auf die Uhr und greift zum Handy, um einen Termin abzusagen.

Diese Reaktion erfolgte von F4 auf folgende mögliche Bewertungs- und Denkstruktur:

- B1 Wenn mein Chef mir wortlos etwas hinlegt, muss ich wissen, was zu tun ist.
Es scheint so wichtig zu sein, dass er nicht einmal reden kann.
B2 Mein Chef will, dass ich etwas für ihn tue.
B3 Sein Wunsch hat Priorität. Da muss ich auf meine Wünsche leider verzichten.

F5 empfindet als

- C1 Freude
C2 Sie legt den Ordner gut sichtbar auf den Schreibtisch und geht in den Feierabend.

Diese Reaktion erfolgte von F5 auf folgende mögliche Bewertungs- und Denkstruktur:

- B1 Wenn mein Chef mir wortlos etwas hinlegt, muss ich wissen, was zu tun ist.
Er weiß, dass ich ihm jederzeit jeden Wunsch von den Augen ablese. Er weiß meine
Fähigkeit zu schätzen und fordert sie gern zu meiner Freude heraus.
B2 Mein Chef will, dass ich etwas für ihn tue.
B3 Schön, da habe ich gleich etwas für morgen früh.

F6 empfindet als

- C1 Ekel
C2 Sie nimmt Lappen und Desinfektionsflasche und wischt den Ordner gründlich ab.

Diese Reaktion erfolgte von F6 auf folgende mögliche Bewertungs- und Denkstruktur:

- B1 Wenn mein Chef mir wortlos etwas hinlegt, muss ich wissen, was zu tun ist.
Da sind die Finger der ganzen Abteilung drauf, da kann ich mir sonst etwas einfangen.
B2 Mein Chef will, dass ich etwas für ihn tue.
B3 Ich muss mich schützen, damit ich gesund bleibe und weiter gut arbeiten kann.

F7 empfindet als

- C1 Gleichgültigkeit
C2 Sie ignoriert den Ordner, erledigt die letzten Handgriffe, steht auf und geht.

Diese Reaktion erfolgte von F7 auf folgende mögliche Bewertungs- und Denkstruktur:

- B1 Wenn mein Chef mir wortlos etwas hinlegt, muss ich wissen, was zu tun ist.
Alles was in den letzten 10 Minuten passiert ist völlig durchstrukturiert.
Es ist ein unbeeinflussbarer Countdown, sonst bekomme ich meinen Bus nicht.

B2 Mein Chef will, dass ich etwas für ihn tue.

B3 Ich bin fokussiert auf mein geplantes Handeln, darauf hat nichts und niemand Einfluss.

Und es könnte noch eine F8 geben, welche mehrere Möglichkeiten von F1 bis F7 empfindet und für einige Momente regungslos dasitzt. Da in diesem Beispiel vor allem die verbale Kommunikation fehlt, könnte der Chef auch gar nichts von der Sekretärin wollen, sondern nur für einen Gang zum WC den Ordner schnell abgelegt haben, um die Hände frei zu haben. Wichtig ist bei der Betrachtung von Bewertung und Gefühl, „sobald eines von beiden feststeht, lässt sich das andere logisch daraus ableiten.“²⁷

1.3.2. Erweiterung zum ABCZ-Modell

Nun geht es Stavemann nicht um die Ausgangslage und die individuellen Bewertungen und Gefühle, die daraus entstehen können, sondern um von Klient*innen gewünschte Veränderungen. Daher wird dieses Modell um Z= Ziele erweitert. Hier wird direkt die supervisorische Arbeit berührt, denn in ihr geht es neben der wertschätzenden Wahrnehmung auch um die von den Klient*innen gewollten Veränderungen.

Einige unserer Denkprozesse sind so fest „gebahnt“²⁸, dass wir Hilfe benötigen, um ihnen auf die Schliche zu kommen, sie laufen oft automatisiert in unserem Unterbewusstsein ab. In manchen Fällen lösen diese belastende Gefühle aus, deren Ursprung sich nicht sofort erschließt. So unterscheidet Stavemann in an- und unangemessenen Denkmustern und stellt fest: „Wenn wir schon nicht allgemein entscheiden können, welche Sichtweisen für alle Menschen richtig oder angemessen sind, so haben wir doch Möglichkeiten, unangemessene und unsinnige zu erkennen.“²⁹ Stavemann beschreibt anhand von karikierten Persönlichkeiten in einem Zyklus die typischen Denkfallen hinter diesen unangemessenen Denkstrukturen, allein die Überschriften der Kapitel sollen an dieser Stelle genügen, um einen Eindruck zu gewinnen: „Katastrophendenker, Versicherungsdenger, Absolute Forderer und Muss-Denger, Gerechtigkeitsapostel, Schwarz-weiß-Maler und Generalisierer, Menschenwertbestimmer, Null-Verzicht-Spezialisten oder: ewig unzufriedene Trockenschwimmer, Meinungsverkäufer und Tatsachenverdrehen, Verrenkungsdeuter, Applausfetischisten, Selbstschutzexperten, Punktekämpfer, Verantwortungslose Untertanen, Kindchenspielen oder Erwachsene Küken.“³⁰ Stavemann begibt sich mit dem Leser weiter auf den Weg, die Denkfallen aufzuspüren und erfolgreich zu verändern, dafür ist die Voraussetzung:

„> Problembewusstsein, > Veränderungsmotivation,
> Fähigkeit zur Selbstbeobachtung und -reflexion, > Ziele, > strukturiertes Üben.“³¹

In den weiteren Kapiteln setzt Stavemann darauf, dass wir gut unsere Denkfallen erkennen und weist Wege aus diesem oft selbstempfundenen Dilemma. Dieses aufzuzeigen würde jedoch den Rahmen dieser Arbeit sprengen und eher im Beratungsformat der Therapie beheimatet sein. So will ich nur noch kurz den Weg zu einer Veränderung beschreiben, weil dieser m.E. auch einen Wert für SV & Co beinhaltet.

Am Anfang steht das o.g. Erkennen, danach soll ein Ziel festgelegt werden, dieses Ziel soll auf den Prüfstand kommen und sich folgenden Fragen stellen: Ist es realistisch? Ist es

²⁷ Stavemann, 2010, S. 56.

²⁸ Stavemann, 2010, S. 61.

²⁹ Stavemann, 2010, S. 73.

³⁰ Stavemann, 2010, S. 75 – S. 149.

³¹ Stavemann, 2010, S. 167.

logisch? Ist es moralisch? Dient es meiner Lebensplanung, meinem großen Ziel? Steigert es meine Lebensqualität?³² Die so gefundenen Ziele sollten erlernt werden, damit sie in der jeweiligen Situation verfügbar sind. „Einsichten oder Erkenntnisse allein bewirken keine Problemlösung. Dazu müssen sie erst im Alltag umgesetzt und verinnerlicht werden.“³³

Dieses zu trainieren geschieht im Dreischritt: Trockenübungen, Umsetzung in der Vorstellung und danach die Anwendung im Alltag.³⁴ Dabei gilt es, eine Überforderung zu vermeiden und das Lernziel in sinnvolle Etappen zu portionieren. In einer zehnstufigen Übungsleiter werden deshalb Aufgaben von einer niedrigen bis zur höchsten Stufe in realistischen Zeitvorgaben umgesetzt.³⁵ Es ist Stavemann wichtig, auf mögliche Rückschläge und den Umgang mit diesen hinzuweisen und abschließend zu benennen, dass Veränderungen auch andere Bereiche im Leben verändern können.³⁶

2. Die Wahrnehmung von Gefühlen im Prozess von Supervision und Coaching

Aus meiner Sicht haben wir drei Möglichkeiten, Gefühle im Prozess wahrzunehmen, welche in meiner Wortwahl an die innere Triangulierung³⁷ der Supervisorin angelehnt sind, jedoch hier für diesen Zusammenhang lediglich entliehen sind. Durch die Empathie, welche für jeden Beratungsprozess eine Grundhaltung darstellt, kommunizieren Supervisandin und Supervisor über das Mitgefühlte. In der Resonanz nimmt der Supervisor wahr, was bei ihm an Gefühlen angekommen oder aufgrund der Situation vorhanden ist. In der verbalen und nonverbalen Reflexion wird das von der Supervisandin angesprochene Gefühl, beispielsweise aus einem Fall, oder die durch Empathie und Resonanz im Raum stehende Gefühle besprochen. Dabei hilft der Akt der Reflexion Gefühle kommunizierbar werden zu lassen. Erst durch die Reflexion stehen die Gefühle uns tatsächlich zur Beratung zur Verfügung. In den folgenden Abschnitten will ich dies näher ausführen und schon hier einige methodische Beispiele anführen.

Aufgrund der wahrgenommenen Äußerungen der Klient*innen können wir bereits sehr gut die Gefühle erkennen, die in der unmittelbaren Situation empfunden werden. Hierfür deuten wir Gestik und Mimik, die Körperhaltung, die Stimmlage, körperliche Reaktionen und geben den gesprochenen Worten Sinn.

Für Gestik und Mimik hat Stavemann im Gefühlsstern neun unterschiedliche Ausdrücke einer Person zu den jeweiligen Gefühlen abgebildet.³⁸

Darüber hinaus verweist die gesamte Körperhaltung ebenso auf unmittelbar empfundene Gefühle. Hierzu kleine Beispiele in denen ich eine Körperhaltung in ein wahrscheinliches Gefühl übersetze: Einer sitzt auf seinen Händen, um seinen Ärger zu bändigen. Eine umklammert mit den Beinen fest den Stuhl, um ihre Angst zu verbergen. Eine hält die Hand beim Reden vor den Mund, um ihre Scham zu kaschieren. Einer schlägt sich auf die Brust, um seine Dominanz zu unterstreichen und damit den Ärger über Untergebene sichtbar werden zu lassen. Eine kugelt sich auf den Boden, weil die Freude (10) sie nicht mehr auf den Beinen hält. Einer ist in sich völlig verkrümmt, weil die Trauer (8) ihn übermannt hat.

³² Stavemann, 2010, S. 193ff.

³³ Stavemann, 2010, S. 291.

³⁴ Stavemann, 2010, S. 288.

³⁵ Stavemann, 2010, S. 297ff.

³⁶ Stavemann, 2010, S. 349.

³⁷ Busse/Tietel, 2018, S. 90ff.

³⁸ Stavemann, 2010, S. 19, siehe auch Anlage 2 oben.

Weiterhin kennen wir den Ausspruch: „Der Ton macht die Musik.“, wir sind durchaus in der Lage allein an dem, wie wir Gesagtes hören, zu erkennen, in welcher Gefühlslage sich Klient*innen befinden. Diese Fähigkeit wird gerade in der Telefonseelsorge trainiert, da hier neben der inhaltlichen Aussage nichts anderes zur Verfügung steht und auch Supervisor*innen können durchaus in die Situation geraten, Klient*innen beispielsweise aufgrund einer epidemiologischen Lage ausschließlich telefonisch zu beraten. Hier ist es gut zu erkennen, nicht nur was, sondern auch wie es gesprochen wird. Auch hier wenige Beispiele und eine mögliche Deutung: Ein Brüllen lässt auf Ärger schließen; eine weinerliche Stimme hingegen auf Trauer oder Scham; eine stockende Stimme auf Angst; eine liebevolle auf Freude; eine zögerliche auf Ekel usw.

Körperliche Reaktionen werden von Stavemann als Begleitsymptome von Gefühlen beschrieben. Er benennt: „Erröten, Schwindelgefühl, Ohrensausen, Herzrasen, Herzstiche, Schwitzen, Zittern, Atembeschwerden, Harndrang, Übelkeit, Kreislaufstörungen, Erblassen, Muskelanspannung, in Ohnmacht fallen.“³⁹ Am wahrnehmbaren Erregungsniveau können wir auch die Stärke der Gefühle erkennen.⁴⁰

Es ist ein Vorteil, Gefühle früh zu erkennen, dazu ein Beispiel aus einer meiner Team-Supervisionen:

Beispiel 23: Die Supervision mit sechs Personen geht über 120 Minuten. Wir reden nach einer kurzen Pause in den letzten 40 Minuten über einen Fall. Es klemmt mehr als sonst und es geht wieder, wie so oft, um die Einhaltung der Regeln durch die vom Team betreuten Klienten. Wir finden gemeinsame Lösungsansätze und ich bin froh, in einer halben Stunde so weit gekommen zu sein. Da meldet sich verlegen nach meiner Überleitung zur Feedbackrunde das Teammitglied R und sagt: „Ich will den Fall noch einmal aus meiner Sicht erzählen.“ Ich hatte nicht bewusst wahrgenommen, dass er sich an der Diskussion nicht beteiligt hat und die ganze Zeit eher eine gebeugte und in sich verschlossene Haltung einnahm. R berichtet nun, dass er bewusst eine Regel für einen Klienten, den er am Vortag rausgeschmissen hatte, gebrochen hat, um ihn nicht wieder von der Gemeinschaft auszuschließen. Daraufhin hat ihn sein Kollege L stehen lassen und sich den Klienten erneut zur Brust genommen. Mir war schlagartig bewusst, wie sehr die beiden auch im ersten Teil der Supervision verbal auf Distanz gegangen sind. Nun stand etwas im Raum, was ich nicht mehr ausreichend bearbeiten konnte, was jedoch wahrscheinlich eine Chance gehabt hätte, wenn ich mir die Gefühle von R und L zeitiger bewusst gemacht und ihnen zur Verfügung gestellt hätte.

Hinweisen will ich bei der Betrachtung unserer Wahrnehmungen darauf, dass oft die verbale Aussage nicht mit der nonverbalen Äußerung übereinstimmt. Bei dieser Inkongruenz ist die nonverbale meist die, welche auf den tatsächlichen Gefühlszustand verweist. Dazu einige wenige Beispiele, auch hier gilt, die Deutungen sind als wahrscheinliche Möglichkeit zu werten.:

- Mit gesenktem Kopf und hängenden Schultern von einem persönlichen Erfolg erzählen. > Erzählt wird Freude, gezeigt wird Trauer.
- Stirnrunzelnd volles Verständnis für seine Situation bekunden. > Bekundet wird Mitgefühl, gezeigt wird Ärger (Verachtung).

³⁹ Stavemann, S. 21 (Tabelle 2. Spalte) bei mir im Zitat durch Komma getrennt; siehe auch Anlage 2 unten.

⁴⁰ Stavemann, S. 21f.

- Mit verschränkten Armen Gesprächsbereitschaft signalisieren. > Ausgesagt wird Offenheit, gezeigt wird Verslossenheit (Abneigung).
- Sich an die Brust schlagend, die eigene Schwäche einzugestehen oder mit der Faust seine Ohnmacht erklären > Gesprochen wird von Ohnmacht, gezeigt wird Dominanz.
- Auf die vorderste Stuhlkante gerückt erklären, kein Interesse zu haben. > Erklärt wird Gleichgültigkeit, gezeigt wird jedoch freudige Anspannung.

Beispiel 24: In einem meiner Coachings war es fast unmöglich, an arbeitsweltlichen Themen zu arbeiten. Nach kurzer Zeit war klar, dass ein lebensweltliches Thema die Aufmerksamkeit überlagerte. Ich gab dem nun Vorrang. Der Coachee erzählt, was ihn beschäftigte. Seine Partnerin hat ihn in der Paarberatung zärtlich gestreichelt und dabei gesagt: „Ich liebe dich nicht mehr.“ Diese Irritation, welche nicht aufgelöst war, beschäftigte ihn.

Neben der Wahrnehmung aus einer empathischen Haltung heraus, können wir auch an uns selbst Reaktionen wahrnehmen, welche ich hier mit dem Phänomen der Resonanz beschreiben will. Schon bei Schulz von Thun wird neben der äußeren (der kognitiv erfassten verbalen und nonverbalen) Aufnahme auf eine innere (emotionale) Aufnahme von Botschaften hingewiesen. Er schreibt dazu: „Die innere Reaktion auf eine Nachricht erweist sich als Wechselwirkungsprodukt zwischen der Saat (gesendete Nachricht) und dem psychischen Boden, auf die diese Saat fällt.“⁴¹ Zum Phänomen der Resonanz gehören nach meiner Auffassung auch das Spiegelphänomen und die Übertragung und Gegenübertragung. Eine bündige Beschreibung des Spiegelphänomens fand ich einem eigenständigen Artikel innerhalb der Eventforschung: „Menschen sind soziale Wesen: Sie beziehen sich aufeinander, bilden ein System mit vielfältigen Wechselwirkungen. Zu diesen Wechselwirkungen gehören Spiegelphänomene. Dieser Begriff bezeichnet, dass Menschen das Denken, Fühlen und Handeln von anderen Menschen innerlich simulieren können, also spiegeln. Dies geschieht meist unbewusst, unkontrolliert und von den Beteiligten unbemerkt... Spiegelphänomene treten schon sehr früh in der Kommunikation zwischen Mutter und Kind auf: Die Mutter öffnet beim Füttern den Mund, damit das Baby dies nachahmt. Zu den Spiegelphänomenen gehört, wenn Menschen Lächeln erwidern; gähnt eine Person, gähnen andere auch. Menschen können andere Menschen mit ihrer Begeisterung anstecken, aber auch mit ihrer Langeweile. Spiegelphänomene sorgen dafür, dass Menschen voneinander lernen können, wenn sie sich nur zuschauen oder gar nur zuhören.“⁴²

Im Nachahmen (Spiegeln) können wir uns so der Verfassung unseres Gegenübers nähern. Nachempfinden, was allein die Körpersprache ausdrückt.

Beispiel 25: In einer Weiterbildung innerhalb der Klinikseelsorge hatte wir in einer Einheit eine Körpertherapeutin zu Gast, welche uns unter anderem darin schulte, Körperhaltungen nachzustellen und den Atem mit unserem Gegenüber zu synchronisieren. Ohne eine zusätzliche verbale Kommunikation waren wir in der Auswertung überrascht, wie viel auf diese Weise übertragbar wird.

Durch die Möglichkeit der Übertragung und Gegenübertragung können wir auch auf die eigenen Gefühle achten, um die Gefühle der Klient*innen bei deren Erzählung eines Ereignisses oder bei der Darstellung einer Person aus ihrem Arbeitsverhältnis zu erkennen.

Beispiel 26: Eine Supervisandin E erklärt: „Ich arbeite gern im Betrieb und freue mich an den vielfältigen Aufgaben, welche mir zugeteilt werden...“ Der Supervisor spürt jedoch Angst

⁴¹ Schulz v Thun, 1, 2009, S. 69.

⁴² Herbst, D.G. in Zanger, C (Hrsg.), 2015, S. 23.

und Ärger und stellt dies E zur Verfügung: „Wenn ich Ihnen zuhöre, empfinde ich Angst und Ärger. Ich kann mir das nicht erklären. Können Sie damit etwas anfangen?“

Dieses zur Verfügung stellen, sollte nur in einer offenen Form geschehen, da das Erzählte auch etwas in der eigenen Biographie ausgelöst haben könnte. Es könnte im letzten Beispiel tatsächlich Ärger oder Angst des Supervisors aus einer ähnlichen Situation, in der er sich befindet oder an die er sich erinnert, sein. Der Supervisor muss die eigene Gegenübertragung als solche wahrnehmen, reflektieren und verstehen, um dem Supervisanden hilfreich sein zu können.

Den Prozess der Resonanz finde ich gut bei Hartmut Rosa beschrieben. Er nutzt den Begriff der Resonanz, um das Wesen der Weltbeziehung aufzuzeigen, dabei stellt er für die Resonanz am Beispiel der menschlichen Beziehungen fest: „...also eine andere Stimme ist mir begegnet und hat mich berührt, bewegt, erreicht.“⁴³ Auf diese Stimme antworten wir auch „affiziert“, diese andere Stimme verändert uns. Wir sollten daher in SV & Co darauf vorbereitet sein, dass Worte und Gesten die im Raum stehen, bei uns und den Klient*innen etwas Unerwartetes auslösen können.

Empathie und Resonanz können sich auch ergänzen, so nehmen wir beispielsweise bei wahrgenommener Trauer mitunter tröstliche Gesten und Mimik unbewusst an. Wir reagieren auf das bewusst oder unbewusst wahrgenommene Gefühl mit eigenen Gefühlen.

Beispiel 27 (hier war ich selbst beobachtender Supervisand): Als eine Supervisandin bei einer Teamsupervision in Tränen ausbrach, rückte sofort eine andere zu ihr, um sie in den Arm zu nehmen und ihr ein Taschentuch zu geben.

In SV & Co werden oft Fälle und Ereignisse mitgebracht, bei denen man sich aufgrund des Abstandes auch an die Gefühle erinnern kann, ohne diese unmittelbar zu erleben.

Beispiel 28 (aus einer Teamsupervision, ich war ein Supervisand): Die stationsleitende Krankenschwester der Palliativstation erzählt: „Als vor sechs Wochen eine Kollegin aus dem Krankenhaus im Alter von 33 Jahren auf unserer Station verstorben ist, konnten wir nicht einfach weiterarbeiten, wie wir eigentlich wollten.“ Hier konnte die Supervisorin gut den damaligen Zustand der Trauer mit dem Team reflektieren, auch wenn er gegenwärtig nicht mehr in dieser Stärke empfunden wird.

Auch in der bloßen Besprechung der Gefühle können Bewertungs- und Denkmuster mit besprochen werden und auf Angemessenheit geprüft werden. Im benannten Beispiel erscheint es mir als der Situation angemessen, die eigene Trauer und die damit verbundene Handlungseinschränkung zu spüren und dieser Raum zu geben.

Auch die durch Empathie und Resonanz wahrgenommenen Gefühle müssen reflektiert werden und es sollte eine Unstimmigkeit der Gefühle zwischen Reflexion, Empathie und Resonanz beachtet werden. Eine Inkongruenz weist meist auf ein Problem hin.

Beispiel 29 (als Supervisand beobachtet): Eine Supervisandin erzählt von einem freudigen Ereignis in einem Fall, plötzlich schießen ihr die Tränen über die Wangen. In Empathie reicht die Supervisorin ein Taschentuch und spürt jedoch in ihrer inneren Resonanz einen massiven Ärger, den sie sich nicht erklären kann. Nach einer angemessenen Zeit, den Tränen der Supervisandin Raum zu geben, stellt die Supervisorin den Ärger zur Verfügung. Hier haben

⁴³ Rosa, 2017, 42.10“ff.

wir Freude in der verbalen Reflexion eines Falles, Trauer in der Empathie und Ärger in der Resonanz. Es scheint hier wichtig, auf die einzelnen Ebene nacheinander den Fokus zu lenken und so die Gefühle und die damit verbundenen Denkprozesse zu bearbeiten. Im Gespräch ergibt sich, dass die Supervisorin sich in der beschriebenen Situation nicht nur an der aufgebauten Beziehung zu einer Klientin gefreut hat, sondern ihr auch ein eigenes nach ihren Maßstäben unprofessionelles Verhalten bewusst geworden ist.

Zusammenfassend will ich auf die Vielfalt hinweisen, mit der wir Gefühle in SV & Co wahrnehmen und interpretieren können. Es ist hierfür m.E. wichtig, gut beim Anderen und sich zu sein und auf allen Ebenen Wahrgenommenes wertschätzend und neutral zur Verfügung zu stellen.

3. Exemplarische Methoden zum Umgang mit Gefühlen

Es gibt m.E. keine Methoden in SV & Co, die rein kognitiv sind. Jede Methode hat auch einen emotionalen Anteil, dennoch gibt es Methoden, die die Wahrnehmung von Gefühlen in besonderer Weise unterstützen können. Weiterhin scheint mir ein früher Zeitpunkt der Wahrnehmung von Gefühlen wichtig zu sein. In diesem Kapitel will ich dem nachgehen.

3.1. Einstiegsmethoden

Für mich ist der Anfang das entscheidende Moment in SV & Co, oft habe ich für den Start etwas Besonderes vorbereitet und mir Fragen genau überlegt. Nur diesen Start habe ich noch in der Hand, im weiteren Prozess bin ich dann herausgefordert, auf die Anliegen der Klient*innen einzugehen. Dennoch bin ich dabei flexibel und habe schon öfters alles konkret Vorbereitetes bei Seite gelegt und bin auf das eingegangen, was ich glaube, noch vor oder unmittelbar zu Beginn wahrgenommen zu haben. Wie ich solche unterschiedlichen „Vorbeginn-Situationen“ erlebt habe, will ich kurz beschreiben.

Beispiel 30:

- 1. Die Teammitglieder laufen erstmal los, öffnen Fenster, holen Kaffee, schauen aufs Handy u.a.m., weil sie gerade mit einer Dienstberatung durch sind.*
- 2. Man sitzt fast geräuschlos in einer leicht gesenkten Haltung an seinem Platz und begrüßt mich höflich.*
- 3. Es herrscht eine angenehm freundliche Stimmung, man begrüßt mich herzlich und bietet mir Kaffee und Kuchen an.*
- 4. Man nimmt mich kaum wahr und steht in einzelnen Grüppchen zusammen und diskutiert heftig.*

Aufgrund der Wahrnehmungen von Stimmungen überprüfe ich seit Kurzem, ob meine vorbereitete Einstiegsmethode passt oder ich eine andere wählen oder zumindest in der Fragestellung zur Methode variieren sollte. Angenommen, ich habe verschiedene Sätze von Karten mit und nehme in allen vier oben benannten Fällen diesen Klassiker als Einstieg. (Als mir am Anfang der Ausbildung diese Verschiedenheit der Anfangssituationen erstmalig begegnet ist, war ich noch nicht so vorbereitet, wie ich es jetzt beschreibe. Es handelt sich also in der folgenden Beschreibung um einen Lerngewinn dieser Arbeit.)

Ich würde für Team 1 den Kartensatz mit verschiedenen Gegenständen wählen (Sofa, Kaffeetasse, BGB, Fenster, Buch, Schaukel...) und die Frage stellen: „Was brauchen Sie, um gut arbeitsfähig zu sein?“

Für Team 2 würde ich Karten mit verschiedenen Gesichtern von Gemälden und Skulpturen wählen und fragen: „Welche Karte drückt am besten das Gefühl aus, mit dem sie heute hier sind?“

Für Team 3 würde ich Karten mit kurzen Sprüchen wählen und fragen: „Welchem dieser Sprüche möchten Sie gefühlsmäßig zustimmen?“

Im Team 4 verteile ich die Karten mit Tiermotiven sehr weit im Raum und frage: „In wessen Haut möchten Sie jetzt am liebsten stecken und was fühlen Sie in dieser?“

In allen vier Gruppen geht es mir darum, die von mir auf der Ebene der Empathie wahrgenommenen Situation und die damit verbundenen Gefühlen zu achten und dennoch in die Supervision überzuleiten. Dabei können die Supervisand*innen selbst entscheiden, was zur Sprache kommen soll.

Im Team 1 ist das Verlangen nach einer Pause am Anfang offensichtlich, da diese in der Zeitstruktur der Abläufe nicht vorgesehen ist, könnte es um Entlastung gehen. Also wähle ich Karten und Fragestellung danach aus, um dieser Entlastung Raum zu geben.

Im Team 2 könnte die vorfindliche Situation auf Trauer schließen lassen. Hier wird dazu eingeladen, diese sprachfähig werden zu lassen. In weniger vertrauten Teams könnte ich abgeschwächt fragen: „... beschreiben Sie, was dieser Mensch (auf der Karte) gerade fühlt und was er gerade erlebt haben könnte!“ So muss der Supervisand nicht gleich sich zur Verfügung stellen, sondern kann den Schutz hinter der Person auf dem Bild nutzen.

Team 3 ist hingegen in fröhlicher Stimmung und kognitiv anspruchsvollere Karten und Fragestellungen könnten hier in den Arbeitsmodus überleiten.

Im Team 4 könnte ein Ärger zu dieser Eingangssituation geführt haben, um miteinander arbeiten zu können, löse ich durch die Methode die Grüppchen auf und die Frage lädt zudem dazu ein, dass die Supervisandin sich einen Verbündeten in die Situation holen kann. Also beispielsweise den Elefanten mit seiner dicken Haut; oder den Löwen mit seiner majestätischen Überlegenheit; oder die Maus, die sich verkriechen kann usw.

Das erste im Raum wahrgenommene Gefühl scheint eine für den Ablauf von SV & Co wichtige Bedeutung zu haben und hat m.E. dieselbe Funktion, wie die ersten gesprochenen Worte. Ich habe es mir in allen beratenden Gesprächen und so auch in Einzel- wie in Gruppensupervisionen angewöhnt, die erste Aussage der jeweiligen Supervisandin gut zu merken oder mitzuschreiben. In Einzelsupervisionen ist der erste wichtige Satz oft schon bei der Begrüßung ausgesprochen. Bei Gruppen hilft eine möglichst offene Eingangsfrage, wie die gerade vorgestellte Methode zulässt, diesen Satz zu sprechen und zu hören und diesen im Laufe von SV & Co in mein Gedächtnis zu holen. Er hat für mich eine Schlüsselfunktion. Das Hören, Merken und Entschlüsseln muss ich immer wieder gut trainieren. Timm Lohse schreibt: „...der Kernsatz, der Schlüssel zur Lösung im Rahmen des Kurzgesprächs wird von der ratsuchenden Person der beratenden in den ersten Sätzen angeboten.“⁴⁴ Dies ist eine eigene Technik, die vom Rand ins Zentrum führt.⁴⁵ Hierbei gilt: „Die beratende Person kann und sollte bei ihrer Reaktion möglichst viele >Vokabeln< aus der Aktion der ratsuchenden Person aufnehmen, sie gleichsam beim Wort nehmen. Das bewirkt zweierlei: - Die ratsuchende Person fühlt sich angenommen, denn sie wird in ihrem Ansinnen nicht korrigiert; - die ratsuchende Person wird verstört, denn sie wird aufgefordert, sich zu öffnen, sich zu ‚offen‘baren, und dabei die Versprachlichung ihres Anliegens zu sortieren.“⁴⁶

⁴⁴ Lohse, 2008, S. 48.

⁴⁵ Lohse, 2008, S. 27.

⁴⁶ Lohse, 2008, S. 27.

Als kurzes Beispiel von T. Lohse dazu:

„Aktion: >Es ist nicht leicht, bei Ihnen einen Termin zu bekommen; aber nun hat es geklappt.<

Reaktion: >Was soll denn bei diesem Termin mit mir endlich für Sie klappen?<

Aktion: >Ich habe lange gezögert, zu Ihnen in die Sprechstunde zu kommen...<

Reaktion: >Was zögern Sie hier auszusprechen?<“⁴⁷

Meist sind in diesen ersten Sätzen die dringenden Themen für SV & Co enthalten und was für das gesprochene Wort gilt, gilt m.E. ebenso für die erste wahrnehmbare Emotion und auch diese ist oft schon vor Beginn SV & Co spürbar und führt bei mir immer häufiger dazu, das Gefühle in geeigneter Weise zur Verfügung zu stellen. Hierzu ein abschließendes Beispiel.

Beispiel 31: Die von mir im Beispiel 29.2 wahrgenommene und für dieses Team ungewöhnliche Situation nahm ich zum Anlass zu sehr allgemeinen Karten (ich hatte hier noch keine Auswahl) zu fragen: „Welche dieser Karten gibt Ihr Gefühl wieder, mit dem Sie heute hier sind?“ Angst, Traurigkeit, Ungewissheit waren Worte, die gefallen sind. Es zeigte sich im Anschluss in der Reflexion des Gesagten, dass ein Teammitglied eine Tumordiagnose bekommen hatte und dies unmittelbar vor der Supervision, das dem ganzen Team mitgeteilt hat. Alle anderen mitgebrachten Fälle, welche es bestimmt gab, spielten keine Rolle und wurden mir gegenüber nicht einmal benannt. Die wichtigsten Fragen in der Teamsupervision waren: Wie sprechen wir mit unseren Klienten darüber? Was und wieviel sollte wer sagen? Auch hier war es hilfreich, dass alle mitteilen konnten, wie sie selbst die Nachricht gehört haben und was sie dabei gefühlt und gedacht haben.

3.2. Psychodrama – Aufstellung – Bibliodrama – Bibliolog – „Psychiolog“

In den in der Überschrift aufgezählten Methoden sehe ich sehr gute Möglichkeiten, Gefühle nachempfindbar und kommunizierbar werden zu lassen. Es ist für mich erkennbar, dass diese auch miteinander verbunden sind und die von mir gewählte Anordnung vom Allgemeinen ins Konkrete führt. Es geht mir hier nicht um die genaue Beschreibung der Methoden, sondern um deren Anwendungsmöglichkeiten und Wirkkraft in Bezug auf das Thema.

In der verfremdeten Darstellung, dem Rollenspiel und Rollentausch liegt m.E. eine hohes Potential, um Gefühle, Werte, Denkmuster und Bewertungssysteme kommunizierbar werden zu lassen. Das Psychodrama mit allen Unterformen bietet hierfür eine gute Bühne. Im Beispiel 22 auf Seite 18f. mit den sieben Sekretärinnen kann die jeweilige Reaktion gut nachgespielt werden und im Anschluss reflektiert werden. Meine Erfahrung ist, dass Teams/Gruppen sehr gut in der Lage sind, das in der Regel von einer Supervisandin gespielte Gefühl zu erkennen und auch mögliche Denkmuster vielfältig zu benennen. Im Anschluss könnte mit einer Frage, wie der folgenden, durch den Supervisor weiter reflektiert werden: „Gibt es von den sieben Reaktionen welche, die Sie als angemessen bzw. unangemessen empfinden?“ So kann eine Brücke von fremden zu eigenen Bewertungssystemen geschlagen werden und diese auf tatsächliche arbeitsweltliche Situationen übertragen und dann bearbeitet werden.

Natürlich können auch gleich (in der Regel mit anderen Personen) die Situationen, in denen Ärger, Angst, Trauer, Scham u.a. empfunden wurden, nachgespielt werden. Hier werden dann die Stellvertreter nach Gefühlen und Denk- und Bewertungsvorgängen gefragt und diese dem

⁴⁷ Lohse, 2008, S. 27.

„Einbringer“ zur Verfügung gestellt. Ähnliches können wir in der Aufstellung erfahren, in der jedoch nicht selbständig gespielt wird, sondern es eher zu wechselnden Bildern kommt, welche immer wieder neu kommuniziert werden. So kann es bei Aufstellungen einzelner Szenen zur Klärung kommen. Ebenso bringt die Aufstellung bei komplexeren und dauerhaften Verwicklungen gute Klärungserfolge, was ich über viele Jahre in meinem arbeitsweltlichen Umfeld als Seelsorger immer wieder erfahren durfte. Bei SV & Co scheitert eine Aufstellung oft an der vorhandenen Zeit und auch an Vorbehalten einiger Teammitglieder. Daher nutze ich diese Möglichkeit eher auf Klausurtagungen und in Seminaren, bei denen genügend Zeit ist, diese Methode gut einzuführen. Seit sechs Jahren nutze ich jedoch mit ca. einem Dutzend Kolleg*innen der Seelsorge auf einem Konventstag einmal jährlich diese Methode, um berufsbezogene Erlebnisse gut reflektieren zu können.

In kirchlichen Kreisen hilft es mir sehr, Geschichten und Gleichnisse der Bibel in ein Bibliodrama umzusetzen. Es werden hierbei die Geschichten mit selbstgewählten Rollen nachgespielt. Auch hier können Probleme gut sichtbar herausgearbeitet werden und auch hier hilft es, Gefühle, Denk- und Bewertungsmuster für die weitere Bearbeitung aufzuspüren.

*Beispiel 32: Auf einer Klausurtagung der pädagogischen Mitarbeiter*innen einer Evangelischen Grundschule bildete ich zwei Gruppen. In beiden wurde das Große Abendmahl (Lukas 14, Anlage 7) in ein Bibliodrama umgesetzt. Beide Gruppen gaben unabhängig voneinander der Zeit, obwohl diese nirgends benannt wird, in der Weise einen festen Platz und eine eigene Rolle, dass sie zu schnell vergeht und alle Probanden sich von ihr getrieben wussten. In der späteren Aufarbeitung hat sich ergeben, dass die Teilnehmer*innen sich durch gesetzliche Vorgaben, den Ansprüchen einiger Eltern und der eigenen Profilierung außer Stande sahen, noch eine für sie zufriedenstellende Lehrtätigkeit zu leisten. Sie hatten Angst (3-6) ihren eigenen Ansprüchen nicht mehr zu genügen. Sie bewerteten ihre Situation: Die Zeit sitzt uns im Nacken.*

Weil in der Regel in SV & Co nur 90 Minuten zur Verfügung stehen, nutze ich gern eine „Unterform“ des Bibliodramas, den Bibliolog. Er hat eine eigene Geschichte in der biblischen Auslegung und ist erst vor ca. einem Vierteljahrhundert wiederentdeckt worden. Die Form des Bibliologs geht davon aus, dass es neben dem geschriebenen Wort (=schwarzes Feuer) auch das nicht geschriebene Wort, was sich in unseren Gedanken abspielt oder zwischen den Zeilen steht (=weißes Feuer), gibt und bringt dieses zur Sprache. Hier wird nicht gespielt, sondern nach einer Einführung in die Methode und den ausgewählten Text und einigen Lockerungs- und Wahrnehmungsübungen zur Aufwärmung, der Text mit Unterbrechungen gelesen. An diesen Unterbrechungen werden die Zuhörer (hier Supervisanden) im „interviewing“ eingeladen, sich in eine vom Supervisor vorgegebene Person hinein zu versetzen und ihr eine Stimme zu geben. Dabei ist es wichtig, dass jede in der Rolle sagen kann, was sie will, der Supervisor wiederholt empathisch die Aussage im „echoing“ in leicht abgewandelter Form. Damit wird die Aussage zum einen verstärkt und zum anderen wird sich damit versichert, ob das Gesagte richtig verstanden wurde. Auch, wie in allen anderen Formen des Psychodramas, werden am Ende alle wieder aus ihren Rollen herausgeholt und der Zeitsprung in die Gegenwart verbunden mit einem Dank an alle Akteure unternommen.

*Beispiel 33: In einem Pfarrkonvent in der Passionszeit stellte ich diese Methode am damaligen Predigttext Markus 14 vor, damit die Kolleg*innen einen Gewinn für ihre Vorbereitungen haben. In Anlage 7 ist eine Unterbrechung und Person benannt, die jeweils von allen übernommen wurde. Als es um diesen zur „Sondersitzung“ gerufenen Ältesten ging,*

kamen in der Rolle die wüstesten Beschimpfungen: „Nicht einmal kurz vor den Feiertagen hat man seine Ruhe“, „Die haben sowieso alles schon in der Schublade, meine Stimme ist doch unwichtig“, „Immer muss ich alles liegen und stehen lassen, wenn die Obrigkeit ruft“, „Ich wollte gerade das Essen zubereiten. Jetzt muss ich mich dahinquälen.“ u.a. Ich habe nie wieder so viel massiv ausgesprochenen Ärger (5-8) über die Leitung bei einer Zusammenkunft wahrnehmen können. Es war m.E. ein gelungenes „Abkotzen“, ohne das Gesicht zu verlieren. Eigene Gefühle, Denk- und Bewertungsmuster konnten mutig und gefahrenlos geäußert werden.

Da einerseits bei einigen Supervisand*innen biblische Texte ein verstörendes Befremden auslösen und andererseits mir es wichtig ist, dass die Texte für diese Methode ohne inneren Vorbehalt gehört werden können, habe ich den Bibliolog auch auf andere literarische Texte, vor allem Märchen, übertragen. Da mir bisher noch niemand eine Bezeichnung für diese Methode nennen konnte, habe ich sie für diese Arbeit in der logischen Reihenfolge „Psychiolog“ getauft. Auf einer kleinen Klausurtagung einer meiner supervisierten Teams, bei der ich insgesamt drei Stunden zur Verfügung hatte und als supervisorische Aufgabe das Teambuilding im Mittelpunkt stand, wählte ich zu Beginn diese Form mit dem Märchen von „Hans im Glück“ aus der Sammlung der Gebrüder Grimm. Ich entschied mich für dieses, weil das Verhalten von Hans im Märchen auch dem mancher Klient*innen des Teams entsprach. Es bereitete anfangs Spaß, doch das Märchen (3 DIN A4-Seiten) ist zu lang und hat ein immer wiederkehrendes Motiv, welches nur schwer durch nicht benannte, aber denkbare „Zaungäste“, wie jemand, der einen Tausch zufällig hinter einen Busch beobachtet, auffrischen lässt. Besser lief in einer anderen Gruppe eine Nacherzählung von „Hase und Igel“, ebenfalls aus der Märchensammlung der Gebrüder Grimm. Hier ging es darum, Stress an dieser Geschichte nachzuempfinden und kommunizierbar werden zu lassen. Es gab nacheinander jeweils für alle die Rollen vom Hasen, den beiden Igel, einer Lerche (Metaebene), die über dem Feld flatternd alles beobachtete und einer Feldmaus, die dem Hasen beim Rennen beobachtete und mit ansehen konnte, wie er in der 74. Runde tot umkippte. So konnten Ängste, Ärger, Scham und Trauer gut zum Ausdruck kommen. Der Fokus in dieser Geschichte lässt sich auch auf die verachtende Haltung des Hasen oder auf dessen Vorurteile gegenüber dem Igel zu Beginn des Schwanks lenken. Ich werde künftig nur noch kürzere Texte wählen oder längere Geschichten kürzer nacherzählen. Gut geeignet ist die Möglichkeit einer Hybriderzählung, in der zum Kürzen einige Passagen gerafft nacherzählt werden und andere zur Erkennbarkeit und Identifizierung mit der Erzählung gelesen werden. Diese Methode ist ohne viel Aufwand und auch ohne Kontakt eine gute Möglichkeit, etwas dem Psychodrama Ähnlichem Raum zu geben, um Gefühle, Denkmuster und Bewertungssysteme kommunizierbar werden zu lassen.

3.3. Systemische Beratung

Die Grundlagen der Systemischen Beratung haben mir gerade in der Fragestellung immer wieder geholfen, gut mit den Klient*innen und ihren Gefühlen, Werten, Denkmustern und Bewertungssystemen zu arbeiten. Dies möchte ich plakativ in einigen losen Beispielen verdeutlichen.

*Beispiele 34 (A,B,C und D= Supervisand*innen, S=Supervisor):*

A hat Ärger über ihren Chef. S fragt: „Wie sähe eine Situation aus, in der Sie sich nicht ärgern müssen?“ und „Wie würden Sie sich in einer solchen Situation verhalten?“

B hat Angst, seine Leistung nicht mehr zu schaffen. S fragt: „Angenommen, Sie hätten ihre Angst in der Kantine vergessen. Wie würden Sie spüren, dass sie noch in der Kantine ist?“

C schämt sich, schlechter gekleidet zu sein, als die anderen Kolleginnen: S fragt: „Wenn Sie die schönste Bekleidung im Team anhätten. Wie würden Sie sich dann verhalten?“ oder „Wenn alle anderen schlechter als Sie gekleidet wären, was würde dies an Ihrer Beziehung zu den Kolleginnen ändern?“

D: „Seitdem Frau Meyer weg ist, könnte ich jeden Tag heulen.“ S fragt: „Fällt Ihnen eine Situation ein, in der Sie herzhaft gelacht haben und können Sie mir diese beschreiben?“

Solche zirkulären Fragen, wie sie Kaldenkerken noch umfassender beschreibt⁴⁸, die Wunderfragen und viele andere Techniken der Systemischen Beratung helfen den Klienten, die Ausnahme, in der es anders war oder sein könnte, zu vergegenwärtigen und diese Ausnahme kann in der Beratung verstärkt werden. Denkmuster können so zur Verfügung gestellt und aufgebrochen werden. Im Sinne des Ansatzes der KVT kann ein gebahtes Denkmuster in wiederkehrenden Situationen durch andere mitunter ebenso bekannte Denkmuster probeweise angewendet werden. Dabei hilft die Methode, das Einzige zu verändern, was die Supervisanden verändern können, nämlich sich selbst, bzw. den Umgang mit der Situation.

Auch die in der Systemischen Beratung beheimatete Skalierung, die ich bereits bei dieser Arbeit angewandt habe, ist ein wichtiges Hilfsmittel im Umgang mit Gefühlen.

Beispiel 35: S: „Sie haben mir gerade ihre Angst beschrieben. Auf einer Skala von 1 bis 10, wobei 10 sehr intensiv ist, wo würden Sie Ihre Angst einordnen?“ E: „Ich denke bei 8.“ S: „Stellen Sie sich vor, Ihre Angst wäre nur noch bei 6. Woran würden Sie dies merken?“

Wie bei der Beschreibung der Gefühle schon aufgezeigt, verwenden wir für unterschiedliche Stärken von Gefühlen andere Begriffe, daher könnte auch gefragt werden: „Wie würden Sie merken, dass Ihre Angst nur noch ein Bammel ist?“

4. Grenzen des Umgangs mit Gefühlen

An dieser Stelle will ich verdeutlichen, dass die Arbeit mit Gefühlen auch an ihre Grenzen stößt und will dies exemplarisch in drei Bereichen aufzeigen. Grenzen der Methode, Grenzen der Klient*innen und meine Grenzen als Supervisor.

4.1. Supervision und Coaching sind keine Therapie

Bereits eingangs (1.1.1.) habe ich erwähnt, dass beispielsweise bei einer festgestellten Depression unbedingt zu einer psychotherapeutischen Behandlung zu ermutigen ist. Hier sollten sich Supervisoren auch nicht durch Argumente der Klienten: „Ich bin doch nicht verrückt“ oder „Deshalb komme ich doch zu ihnen“, verführen lassen. Auch die KVT ist eine Form der Therapie und Stavemann, der selbst Therapeut und Supervisor ist, zeigt den oft sehr langwierigen Prozess einer Veränderung auf. In ihm müssen oft frühkindlich erworbene Denk- und Bewertungsmuster besprochen werden. Er verweist ebenso auf Rückschläge.⁴⁹ Daher scheint der zeitliche Umfang und die arbeitsweltliche Ausrichtung von SV & Co wesentlich begrenzter zu sein, als die einer Therapie, bei der durchaus 25 Sitzungen im Jahr von der Krankenkasse übernommen werden. Es kann Aufgabe in SV & Co sein, die Klientin

⁴⁸ Kaldenkerken, 2014, S. 188ff.

⁴⁹ Stavemann, 2010, S. 354ff.

oder den Coachee zu einem solchen Prozess zu ermuntern, für diese Aufgabe hilft es der Supervisorin, um diese professionellen Therapiemethoden zu wissen. Bei folgenden weiteren Auffälligkeiten sollte zur Therapie geraten werden: Schlaf- und Essstörungen, selbstverletzendes Verhalten, Borderline und anderen Persönlichkeitsstörungen, häufige Alpträume und anderes in dieser Richtung. Es ist unsere Verantwortung, diese Grenze zu erkennen und in SV & Co auch zu ziehen.

Ebenso steht es in unserer Verantwortung, bei drohender Eskalierung von Konflikten zu einer Mediation zu raten, dies kann m.E. auch begleitend zu SV & Co geschehen.

4.2. Der Kunde bleibt König

Nicht alles, was in SV & Co aufgedeckt wird, will auch von dem Klienten besprochen werden oder gar gelöst werden. So singt Annett Louisan: „Geh´ mir weg mit deiner Lösung Sie wär´ der Tod für mein Problem...“⁵⁰ Stavemann schreibt dazu: „Lerngeschichtlich erworbene psychische Probleme haben neben langfristigen Nachteilen immer auch kurzfristige Vorteile. Wer ein Problem loswerden möchte, muss auf diese Vorteile, den Krankheitsgewinn verzichten. Wer das nicht möchte, behält sein Problem.“⁵¹

Beispiel 36 (aus meiner Supervision): Ein Team im psychosozialen Dienst übertrifft sich gegenseitig in der Beschreibung des Engagements für ihre Arbeit. Zeit mit dem erstgeborenen Kind wird hintenangestellt, der Urlaub wird für Weiterbildungen genutzt, selbst im Krankenhaus findet man Zeit, dienstliche Dinge zu erledigen, man fährt Klienten mit dem eignen Auto u.a.m. Als die Chefin in einer der Sitzungen sagt: „Die Woche vor dem Advent nehme ich mir frei, damit ich Geschenke kaufen, backen und andere weihnachtliche Vorbereitungen in Ruhe treffen kann“, warf sofort jemand ein: „Das können wir uns nicht leisten.“ Als Supervisor konnte ich beim Erzählen Scham, Angst, Ärger und Trauer wahrnehmen. Ich hatte dies dem Team zur Verfügung gestellt, mit dem klaren Ergebnis, dass man es nicht angehen will. Diese aufopferungsvolle Haltung könnte m.E. der Kitt sein, der das Team zusammenhält, für den man auch persönliche Einschränkungen und Überlastungen in Kauf nimmt.

Hier ziehen die Supervisanden eine Grenze, welche es zu beachten gilt. Es kann gut sein, dass, wenn wir unseren Eindruck den Supervisanden, wie oben erfolgt, nur als Beobachtung zur Verfügung stellen, dies schon zu viel ist. Besser ist es, wenn die Supervisanden sich selbst ihrer Handlungen bewusstwerden und sie einen möglichen Veränderungswunsch aussprechen. Dieses kann beispielsweise in der Metaebene (wie unter 3.2. im letzten Abschnitt mit der Lerche über dem Feld) gelingen.

4.3. Salutogenese der Beratenden

Die Salutogenese ist in den letzten Jahren in meinem beruflichen Umfeld zum Synonym für gesundheitserhaltende Maßnahmen, einschließlich der Wahrnehmung von Supervision, geworden. Es gilt bei allem, auf sich selbst zu achten und dazu gehört auch: Sich seiner Gefühle im Klaren zu sein, hilft die eigene Gesundheit zu wahren. So sollten wir uns als Supervisoren fragen: Wie sehr lasse ich mich in Konflikte, in scheinbare Ungerechtigkeiten, in schwere Schicksalsschläge u.a.m. emotional hineinziehen? Hält mein Ärger, meine Trauer

⁵⁰ Ramond, 2005, Die Lösung.

⁵¹ Stavemann, 2010, S. 348.

oder gar meine Angst, welche ich durch einen empathischen, resonanten und reflektiven Prozess erfahren habe, noch weit nach SV & Co an? Welche Themen der Klienten spielen in meine Lebens- und Arbeitswelt hinein und erzeugen nachhallende Emotionen? Genau hierfür können wir in der Kontrollsupervision einen Ausgleich erfahren und auf die eigene Gesundheit achten. Je genauer wir unsere Gefühle und damit verbundenen Denk- und Bewertungsmuster beschreiben können, desto besser können auch wir unsere Arbeit reflektieren und selbige unbeschadet tun.

5. Zusammenfassung und Schlussgedanken

Es hat sich für mich als lohnend herausgestellt, unter dem Blickwinkel des integrativen Ansatzes der Supervisionsausbildung das Buch von H. Stavemann nochmals genau unter die Lupe zu nehmen und den Ansatz für meine supervisorische Arbeit zu integrieren. Dabei haben sich viele neue Themen aufgetan, dass ich mich an manchen Stellen gezwungen sah, die Komplexität zu vereinfachen. Das hat jedoch m.E. auch dazu geführt, dieses Thema gegenüber Supervisand*innen verständlich und kurz darstellen zu können, wenn ich in diesem Bereich damit konfrontiert werde.

Wie sehe ich nun das Buch? In ihm gelingt es Stavemann, die Abhängigkeit unsere Gefühle von unseren Denkmustern und Bewertungssystemen im Modell der KVT aufzuzeigen. In wenigen plakativen Beispielen zeigt er für einzelne unangemessene Denkmuster, wie es zu einer von den Klienten gewünschten Veränderung in angemessene Denkmuster und damit zu einer Veränderung bei den Gefühlen kommen kann. Die Klienten haben eindringliche Namen vom Autor erhalten, damit können sie gut über die Kapitel hinweg und ihren damit verbundenen Lernprozess verfolgt werden.

Das Buch versteht sich nicht als Allheilmittel, sondern zeigt verantwortungsvoll die Länge und die Gefahren eines Veränderungsprozesses auf. Es hilft mir, der Erwartungshaltung einiger Klient*innen, möglichst sofort eine Lösung für ihren Fall und dem damit verbundenen Problem zu bekommen, entgegenzuwirken und sie eher dazu einzuladen, schrittweise Veränderungen einzuüben. Es ist m.E. eine besondere Stärke des Buches, dass mit einer zehnstufigen Übungsleiter gewollte Veränderungen trainiert werden. Stavemann ist es wichtig, dass der so realistisch wie mögliche Ziel-Wunsch (im Bewerten, Denken und Fühlen) gelernt wird. Auch diese Herangehensweise ist für meine Arbeit als Supervisor und Coach hilfreich, es scheint mir situativ erforderlich, Klienten nach der Erreichung ihrer selbstgesteckten Etappenziele zu fragen und zu schauen, ob diese Ziele aus vergangenen Sitzungen überhaupt noch präsent sind und auf dem Weg des gewünschten Veränderungsprozesses liegen.

Ebenfalls wertvoll finde ich die Gesprächsprotokolle im Buch und die in ihnen angewandte Gesprächs- und Fragetechnik. Wenn von den Klienten (dort Patienten) eine Situation, eine Bewertung oder ein Gefühl benannt wird, kommen stets Rückfragen zu dem, wie die Klienten diese selbst sehen und beurteilen. Stavemann spiegelt so die Denkmuster der Klienten und gibt diese in abgewandelter Form in kleinen knackigen Beispielen, wie der hinausgeschobene Zahnarztbesuch⁵² und die zwei Töpfe mit unterschiedlichen Mahlzeiten⁵³, wider. Der Klient darf selbst prüfen, ob diese von ihm benannten Gefühle, Denk- und Bewertungsmuster auch angemessen sind und wie er neue erlernen möchte. Ich ertappe mich in manchen meiner

⁵² Stavemann, 2010, S. 185.

⁵³ Stavemann, 2010, S. 219.

Gesprächsprotokolle dabei, schon eine Deutung für das Gesagte zu haben. Leider ist es manchmal auch nur die meinige und nicht die der Klient*innen.

Auch Rückschläge und Scheitern wird mit in den Blick genommen und darauf verwiesen, dass jede noch so unangemessen erscheinende Verhaltensweise zumindest auch eine positive Seite, die den Klienten bewusst oder auch unbewusst wichtig ist, hat. Veränderungsprozesse können mehr verändern als wir wollen, was gut kommuniziert und rückgekoppelt werden sollte.

Das Werk titelt mit Gefühlen, die Stärke liegt jedoch bei dem Aufspüren der Denkmuster, also im kognitiven Bereich, nach dem die KVT letztendlich benannt ist.

Es werden von Stavemann Zu- und Abneigung als Gefühle benannt, die im Vergleich mit anderen Autoren eher nicht zu eigenständigen Gefühlen gehören, sondern bei Ärger und Freude eingeordnet werden können. Die Niedergeschlagenheit kann auch zur Trauer gezählt werden. Die Gleichgültigkeit, für Stavemann die Abwesenheit von Gefühlen, kennt auch die bei der Überlagerung mehrerer Gefühle nicht beschriebene Taubheit (auch Schock). Hier ist meine größte Kritik zu finden, dass Stavemann das von F. Schulz von Thun beschriebene Phänomen des Inneren Teams in diesem Werk nicht beachtet, dass also verschiedene innere Stimmen (Bewertungssysteme / Denkmuster) bei der Beurteilung einer Situation und den dabei entstehenden Gefühlen sehr realistisch sind.

Weiterhin wird in der Psychologie davon ausgegangen, dass nicht nur unsere Denkmuster, sondern auch unsere Grundbedürfnisse wie Nahrung, Schlaf, Bewegung, Sexualität u.a.m. für unsere emotionale Reaktion verantwortlich sind. Es kann also möglich sein, dass nicht nur unser entsprechendes Denkmuster, sondern auch ein (Grund-) Bedürfnis unsere Gefühle ausgelöst hat. Dies wird m.E. im Buch vernachlässigt.

Was für mich und meine Arbeit als Supervisor bleibt? Ich werde weiterhin versuchen, Gefühle, die bei den Klient*innen und mir in SV & Co aufkommen, gut wahrzunehmen und nach Möglichkeit und Sinnfälligkeit (manches Lachen, also Freude und manches laute Wort, also Ärger darf auch unkommentiert wirksam im Raum stehen bleiben) den Klienten zur Verfügung zu stellen. Wenn es die Klienten wünschen, werde ich durchaus auch mit diesen Gefühlen arbeiten und aufgrund der Komplexität eher im Ausnahmefall gewünschte Veränderungsprozesse, welche mit unangemessenen Denkmustern und Bewertungssystemen zusammenhängen, im Sinne des aufgezeigten ABCZ-Modells begleiten.

Bei der Auswertung am Ende eines zweijährigen Prozesses mit einem Team kam für mich das dann doch überraschende Feedback: „Herr Zaumseil, Sie haben viel mit Gefühlen gearbeitet, das war für uns neu. Es ist Ihnen dabei gelungen, dass wir unsere Klienten besser verstehen und als Team zusammengewachsen sind.“ Ich konnte dies gut hören, weil auch die Kritik, die manchmal fehlende Fokussierung und zu wenig schriftliche Ergebnisse, benannt wurde. Es geht mir in der Tat nicht darum, Menschen zu verändern, sondern eher, sie füreinander zu sensibilisieren. Der in der KVT aufgezeigte Zusammenhang von Bewertungssystemen, Denkmustern und Gefühlen ist mir dabei eine große Hilfe, auch ohne eine therapeutische Umsetzung in SV & Co. Es ist anstrengenswert für alle am Supervisionsprozess Beteiligten, dass ein hohes Verständnis untereinander und in der sozialen Tätigkeit der Klient*innen mit Hilfe des Ansatzes der KVT erzielt werden kann. Es ist für mich ein Gewinn in SV & Co, dass hiermit eine tolerante Haltung gegenüber Andersdenkenden und -fühlenden gestärkt werden kann und damit auch das Verständnis für Ambiguität.

6. Literaturverzeichnis

- Becker, Ingeborg u.a. (Hrsg.), Handbuch der Seelsorge, Evangelische Verlagsanstalt Berlin, 1983, 2. Auflage.
- Busse, Stefan / Tietel, Erhard, Mit dem Dritten sieht man besser: Triaden und Triangulierung in der Beratung, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Göttingen 2018.
- Cremer, Samuel (Hrsg.), Gefühlsfinder für Therapie und Coaching, Future Pace Media Verlag, Stockelsdorf 2020.
- Deutsche Bibelgesellschaft (Hrsg.), Lutherbibel, Übersetzung von 2017, ERF bibleserver unter: <https://www.bibleserver.com>.
- Harten, Jan, Scham begegnen. Über einen versteckten Affekt (nicht nur) in der Seelsorge, in Burbach, Christiane u.a. (Hrsg.), Wege zum Menschen: Zeitschrift für Seelsorge und Beratung, heilendes und soziales Handeln, Heft 4 Juli/August 2021, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen 2021.
- Haubl, Rolf, Emotionen bei der Arbeit: Reflexionshilfen für Beratende, Vandenhoeck & Ruprecht, [E-Book] Göttingen 2018.
- Herbst, D.G., Zur Bedeutung von Spiegelphänomenen für Emotionen auf Events, in Zanger, C (Hrsg.), Events und Emotionen, Markenkommunikation und Beziehungsmarketing, Springer Fachmedien, Wiesbaden 2015.
- van Kaldenkerken, Carla, Wissen, was wirkt: Modelle und Praxis pragmatisch-systemischer Supervision, tredition, Hamburg, 2014.
- Lohse, Timm, Das Kurzgespräch in Seelsorge und Beratung, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen (2003), 3. Auflage 2008.
- Ramond, Frank, Die Lösung, Songtext für Annett Louisan, www.musixmatch.com, [2005].
- Riemann, Fritz, Grundformen der Angst, Ernst Reinhardt Verlag, München (1961), 36. Auflage 2003.
- Rosa, Hartmut: <https://www.youtube.com/watch?v=S-bHnM3Uwuk>, Vortrag bei der Heinrich-Böll-Stiftung, am 28.02.2017, Thema: Resonanz: Hartmut Rosa über die Soziologie des guten Lebens.
- Sauer, Frank H., <https://werteland.com/enzyklopaedie/bewertung.>, 22.10.2021.
- Schuchardt, Erika, Warum gerade ich? Leben lernen in Krisen, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen (1993), 12. Auflage 2006.
- Schulz von Thun, Friedemann, Miteinander reden 1: Störungen und Klärungen, Rowohlt Taschenbuchverlag, Hamburg (1981), 47. Auflage 2009.
- Schulz von Thun, Friedemann, Miteinander reden 3: Das „Innere Team“ und situationsgerechte Kommunikation, Rowohlt Taschenbuchverlag, Hamburg (1998), 18. Auflage 2009.
- Schreyögg, Astrid, Supervision ein integratives Modell, Junfermann, Paderborn (1991), 2. Auflage 1992.
- Schreyögg, Bettina, Emotionen im Coaching Kommunikative Muster der Beratungsinteraktion, Springer Fachmedien, [E-Book] Wiesbaden 2015.

Schroeder, Carina, <https://www.deutschlandfunkkultur.de/anhaltende-trauerstoerung-wenn-aus-der-trauer-kein-weg-mehr-100.html>, vom 17.12.2020.

Stangl, Werner, Emotion Psychologische Erklärungsmodelle und Theorien, in Werner Stangls Arbeitsblätter, [2021] [www:https://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/EMOTION/Emotion.shtml](http://www.https://arbeitsblaetter.stangl-taller.at/EMOTION/Emotion.shtml).

Stavemann, Harlich H., Im Gefühlsdschungel: Emotionale Krisen verstehen und bewältigen, Verlagsgruppe Beltz, Weinheim (2001), 2. vollständig überarbeitete Auflage 2010.

StGB, Bundesministerium für Justiz und Verbraucherschutz, <https://www.gesetze-im-internet.de/stgb/>, 2021.

Sturm, Tim, Studie, Burnout in der IT-Branche, Fachartikel aus <https://www.it-administrator.de/themen/kommunikation/fachartikel/117165.html>, nachgeschlagen Nov/2021.

Watzlawick, Paul, Anleitung zum Unglücklichsein, Piper, München (1988), 20. Auflage, 2000.

7. Anlagenverzeichnis

- Anlage 1 Arbeitsblatt: Basisemotionen–Theorieüberblick
- Anlage 2 Gefühlsstern und Zuordnungskategorien nach H. Stavemann
- Anlage 3 BLASEN-Gefühlsdiagramm
- Anlage 4 Arbeitsblatt: Die Krisenspirale nach Erika Schuchardt
- Anlage 5 Die fünf Säulen der Identität
- Anlage 6 Ein individuelles Wertegefüge
- Anlage 7 Biblische Texte, welche in der Arbeit verwendet wurden

Selbstständigkeitserklärung

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt habe. Alle Stellen, die ich wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten Schriften entnommen habe, sind als solche kenntlich gemacht.

Leubnitz, den 17. Januar 2022

Rainer Zaumseil

Arbeitsblatt

Basisemotionen – Theorieüberblick

1. Kontinuum der sechs Universalemotionen

- nach Woodward (1983)
- je näher Emotionen beieinanderstehen, desto eher kann sie ein Beobachter verwechseln

Freude – Überraschung – Furcht – Trauer – Ärger – Ekel

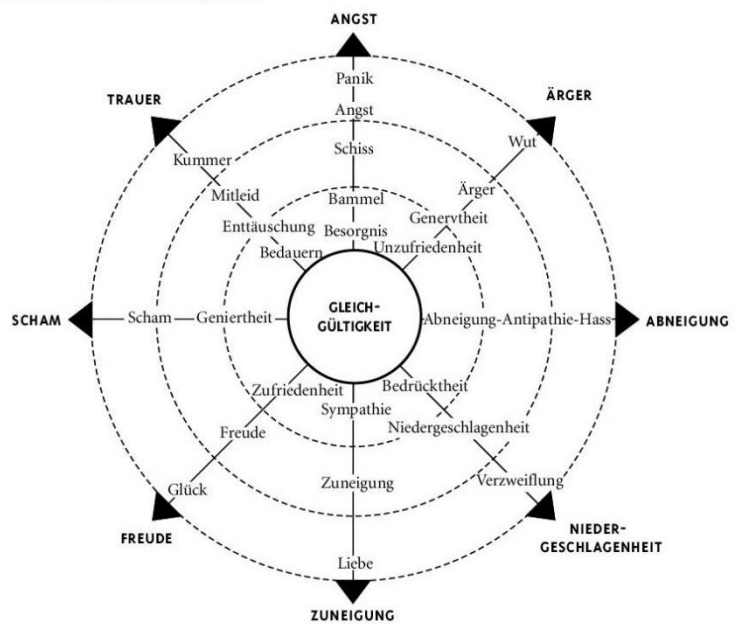
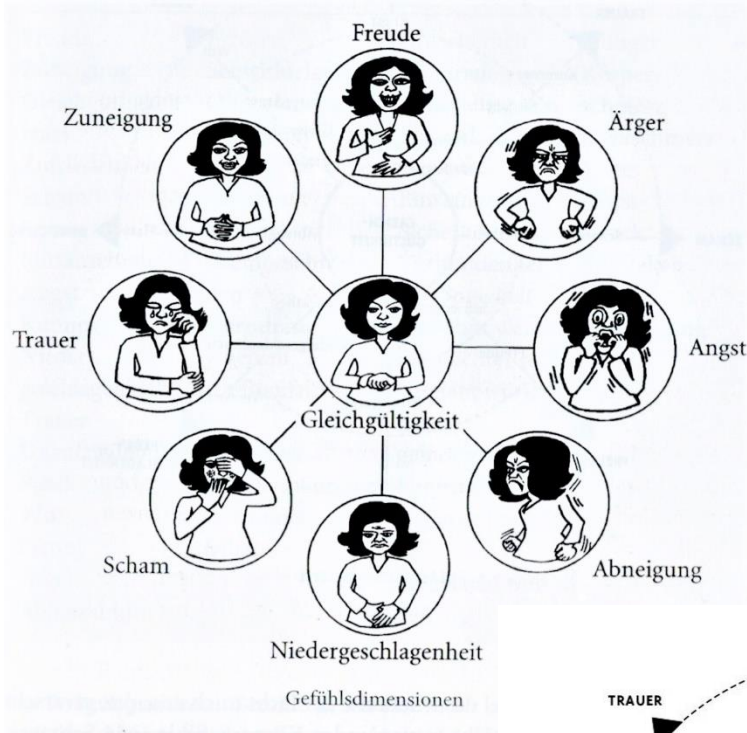
2. Überblick der Basisemotionen / Primäremotionen verschiedener Autoren

aus Meyer, W.-U., Schützwohl, A. & Reisenzein, R. (1997). Einführung in die Emotionspsychologie. Band II (S. 159)

	McDougall (1908, 1960)	Plutchik (1962, 1980)	Tomkins (1963)	Izard (1977)	Ekman (1972, 1992)
Furcht	+	+	+	+	+
Ärger	+	+	+	+	+
Ekel	+	+	+	+	+
Kummer/Traurigkeit	[+]	+	+	+	+
Freude	-	+	+	+	+
Überraschung	-	+	+	+	+
Verachtung	-	-	+	+	(+) potentielle PrimärE.
Interesse	-	-	+	+	(+) potentielle PrimärE.
Scham	-	-	+	+	(+) potentielle PrimärE.
Schuld	-	-	-	+	(+) potentielle PrimärE.
Schüchternheit	-	-	-	+	-
Akzeptieren	-	+	-	-	-
Erwartung	-	+	-	-	-
Unterwürfigkeit	+	-	-	-	-
Zärtlichkeit	+	-	-	-	-
Staunen	+	-	-	-	-
Hochgefühl	+	-	-	-	-
Ehrfurcht	-	-	-	-	(+) potentielle PrimärE.
Verlegenheit	-	-	-	-	(+) potentielle PrimärE.
Erregtheit	-	-	-	-	(+) potentielle PrimärE.

3. Absolute Basisemotionen

- Lust und Unlust als die beiden grundlegenden Gefühle sind in allen anderen Emotionen anteilig vorhanden (vgl. Meyer et. al, 1997)

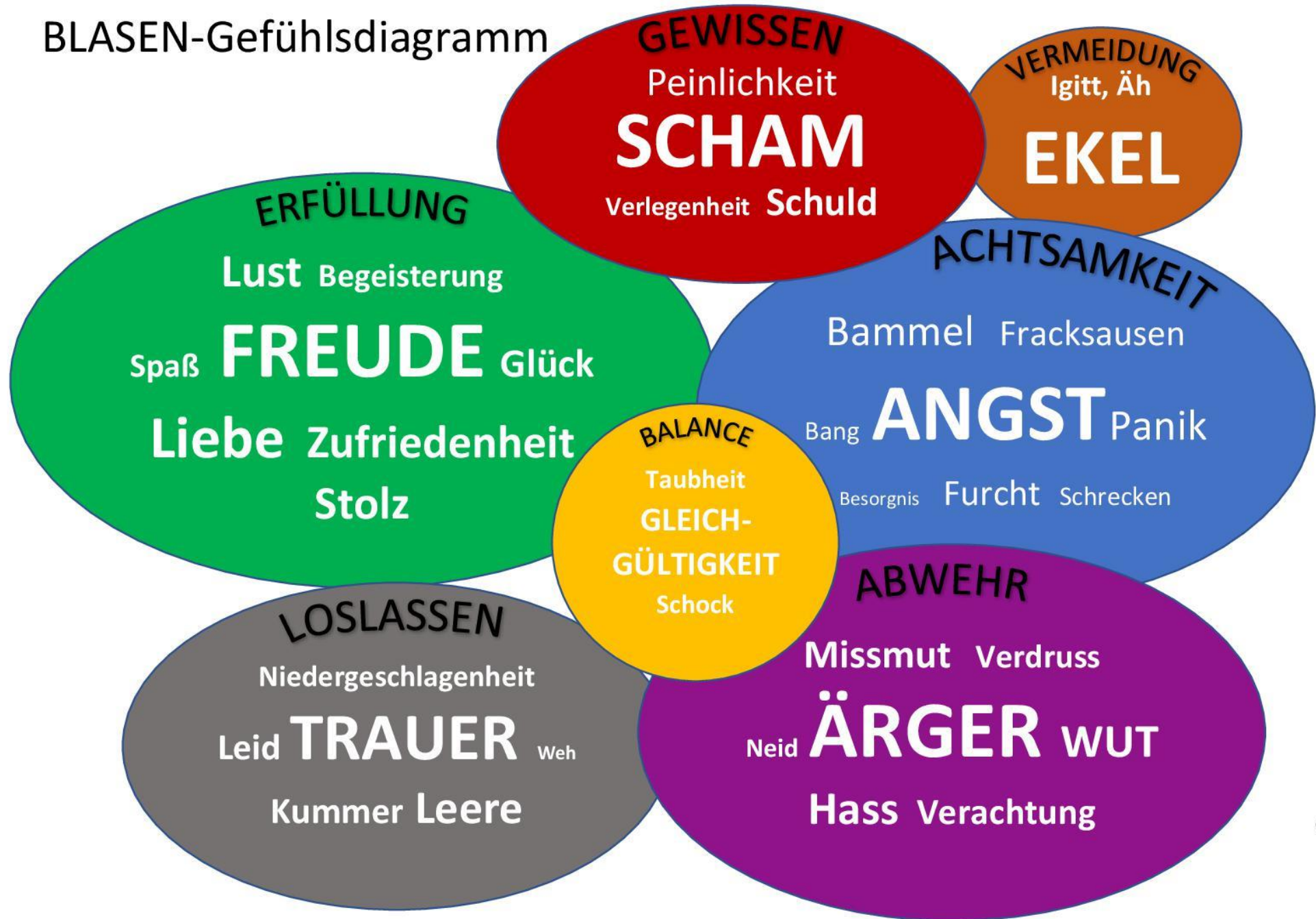


Gefühlsstern und Zuordnungs-kategorien nach Stavemann¹

Emotionen	Physiologische Begleitsymptome	Kognitionen	Körpergefühle
Freude	Erröten	Unsicherheit	Hunger
Zuneigung	Schwindelgefühl	Misstrauen	Körperschmerz
Gleichgültigkeit	Ohrensausen	Unglaubwürdigkeit	Kälte
Hass	Herzrasen	verhöhnt werden	Durst
Zufriedenheit	Herzstiche	Vertrauen	Druck
Scham	Schwitzen	Einsamkeit	Müdigkeit
Besorgnis	Zittern	Sicherheit	Wärme
Enttäuschung	Atembeschwerden	Verbundenheit	
Angst	Harndrang	Abhängigkeit	
Kummer	Übelkeit	Freiheit	
Niedergeschlagenheit	Kreislaufstörungen	verpflichtet zu sein	
Trauer	Verstopfung	ohnmächtig zu sein	
Unzufriedenheit	Kopfschmerzen	ausgeliefert zu sein	
Panik	Muskelspannung	gemocht zu werden	
Wut	Erblassen	ausgelacht zu werden	
Liebe	ohnmächtig werden	abgelehnt zu werden	
Ärger			
Abneigung			

¹ Stavemann, 2010, oben S. 19; Mitte S. 20; unten S. 21 (und online Arbeitsblatt 1 zum Buch).

BLASEN-Gefühlsdiagramm



Arbeitsblatt: Die Krisenspirale nach Erika Schuchardt¹

Spirale - Symbol der Seelenreise
 機 Krisenverarbeitung
 als gesellschaftliche Interaktion
 Lernprozess in 8 Spiralphasen

5

Literaturpreis

Erika Schuchardt
Warum gerade ich?
 Leben lernen in Krisen

Fazit aus Lebensgeschichten eines Jahrhunderts
 Jubiläumsausgabe
 11., überarbeitete und erweiterte Auflage

Vandenhoeck Et Ruprecht

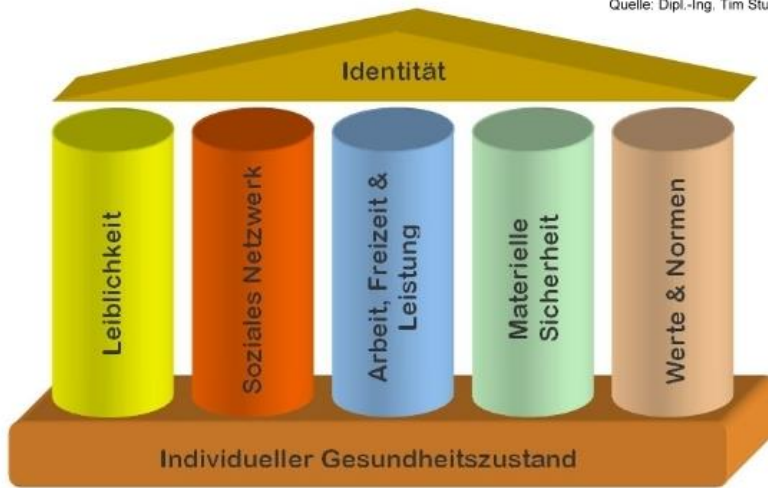
Warum gerade ich? Leben lernen in Krisen
 Mit Bibliographie der über 2000 Lebensgeschichten von 1900 bis zur Gegenwart alphabetisch, gegliedert, annotiert
 Augezeichnet mit dem Literaturpreis
 12. überarb. u. erw. Aufl. 2005
 Vandenhoeck&Ruprecht
 Göttingen, 12,90 €
 Tschernobyl-Spende durch Kauf
 ISBN 3-525-62370-4

„Fremde Federn“ & Rezensionen - www.prof-schuchardt.de/aktuell 機

Versuchen Sie einen typischen Satz, für die jeweilige Stufe aus Ihren Erfahrungen zu finden!

1. Ungewissheit
.....
2. Gewissheit
.....
3. Aggression
.....
4. Verhandlung
.....
5. Depression
.....
6. Annahme
.....
7. Aktivität
.....
8. Solidarität
.....

¹ Schuchardt, 2006, S. 56.



„Die fünf Säulen der Identität

Identität ist das Bild und das Gefühl, dass man von sich selbst hat. Es entsteht aus dem Zusammenspiel von Identifikation (wie sehe ich mich selbst) und Identifizierung (wie werde ich von anderen gesehen?). Die Verflechtung von Identifikation und Identifizierung macht Identität aus.

Zur Identität gehören zum Beispiel das Gewissen, die geschlechtliche Identität als Frau (wir Frauen) oder Mann (wir Männer), die Gruppenidentität (wir IT-Fachkräfte) et cetera.

• **Leiblichkeit:** Der Leib stellt die Verankerung des Menschen in der Welt dar. Die Leiblichkeit des Menschen ist die basale Säule der Identität, ohne Leib gibt es kein Sein. Die Leiblichkeit betrifft die Bereiche Körper, Gesundheit, Vitalität, Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit mit seinem Aussehen, sich in "seiner Haut Wohlfühlen" und so weiter.

• **Soziales Netzwerk:** Im Laufe der lebenslangen Sozialisation tauschen wir Menschen uns in interaktiven Prozessen mit unseren Mitmenschen aus. Somit wird unsere Identität nachhaltig von unseren sozialen Beziehungen und Netzwerken (die mir zugehören und denen ich zugehöre), zum Beispiel der Familie, den Freundschaften, den Kollegen et cetera geprägt. Menschen, die für uns wichtig sind, mit denen wir zusammen arbeiten oder leben, bestimmen unser soziales Netzwerk ebenso wie Menschen, die uns weniger wohl gesonnen sind.

• **Arbeit, Freizeit & Leistung:** Diese Säule beschreibt den Beruf, die Schule/Ausbildung, die Arbeit sowie die Freizeit (das, mit dem ich mich identifizieren kann und durch das ich identifiziert werde) und betrifft insbesondere Arbeitsleistung, -zufriedenheit und -überlastung, Hobby sowie andere Freizeitaktivitäten. Da Arbeit in der Regel mit Freizeit negativ korreliert (je mehr Arbeit desto weniger Freizeit), sind diese beiden Lebensbereiche in einer Säule zusammengefasst. Ohne Schule oder Beruf und Anbindung in der Freizeit fehlt Orientierung und Struktur.

• **Materielle Sicherheit:** Diese Säule umfasst die ökonomische Absicherung sowie das ökologische Eingebundensein und betrifft die Bereiche Einkommen, Ver- sowie Absicherungen, Rente, Besitz, Essen und Trinken, Wohnung und Wohnsituation, die finanzielle Situation und die Zukunftsperspektive. Massive Einbußen im ökonomischen Bereich werden häufig als existenzbedrohend erlebt.

• **Werte und Normen:** Die Werte und Normen (die meine sind und die ich mit anderen, Gleichgesinnten, teile) eines Menschen entstehen aus seiner Bezogenheit zu anderen Menschen. Die Wurzeln der Werte entwickeln sich bereits im frühen Kindesalter. Werte lassen sich kaum direkt vermitteln, sondern durch Vorleben in einem strukturierten Rahmen. Werte und Normen werden dem Menschen von klein auf durch Sprache, Vorbilder, Eltern und Umwelt vermittelt. Diese Säule beschreibt die Sinnfrage des Lebens, die moralische Entwicklung des Ich, die Zugehörigkeit zu einer Gruppe und betrifft Glauben, das wofür wir eintreten, unsere Überzeugungen und Grundprinzipien.¹

¹ Sturm, S. 3.



Ein individuelles Bewertungsgefüge

Biblische Texte aus der neuen Übersetzung der Lutherbibel 2017, Hrsg. Deutsche Bibelgesellschaft im Internet bei ERF Bibleserver unter: <https://www.bibleserver.com> Die Zahlen im Text sind die jeweiligen Verse.

Texte zum Scham-Gefühl

1. Mose 3: 6 ...Und sie nahm von seiner Frucht und aß und gab ihrem Mann, der bei ihr war, auch davon und er aß. 7 Da wurden ihnen beiden die Augen aufgetan und sie wurden gewahr, dass sie nackt waren, und flochten Feigenblätter zusammen und machten sich Schurze... 9 Und Gott der HERR rief Adam und sprach zu ihm: Wo bist du? 10 Und er sprach: Ich hörte dich im Garten und fürchtete mich; denn ich bin nackt, darum versteckte ich mich.

1. Mose 4: 1 Und Adam erkannte seine Frau Eva, und sie ward schwanger und gebar den Kain und sprach: Ich habe einen Mann gewonnen mithilfe des HERRN. 2 Danach gebar sie Abel, seinen Bruder. Und Abel wurde ein Schäfer, Kain aber wurde ein Ackermann. 3 Es begab sich aber nach etlicher Zeit, dass Kain dem HERRN Opfer brachte von den Früchten des Feldes. 4 Und auch Abel brachte von den Erstlingen seiner Herde und von ihrem Fett. Und der HERR sah gnädig an Abel und sein Opfer, 5 aber Kain und sein Opfer sah er nicht gnädig an. Da ergrimmte Kain sehr und senkte finster seinen Blick. 6 Da sprach der HERR zu Kain: Warum ergrimmst du? Und warum senkst du deinen Blick? 7 Ist's nicht so: Wenn du fromm bist, so kannst du frei den Blick erheben. Bist du aber nicht fromm, so lauert die Sünde vor der Tür, und nach dir hat sie Verlangen; du aber herrsche über sie. 8 Da sprach Kain zu seinem Bruder Abel: Lass uns aufs Feld gehen! Und es begab sich, als sie auf dem Felde waren, erhob sich Kain wider seinen Bruder Abel und schlug ihn tot. 9 Da sprach der HERR zu Kain: Wo ist dein Bruder Abel? Er sprach: Ich weiß nicht; soll ich meines Bruders Hüter sein? 10 Er aber sprach: Was hast du getan? Die Stimme des Blutes deines Bruders schreit zu mir von der Erde. 11 Und nun: Verflucht seist du auf der Erde, die ihr Maul hat aufgetan und deines Bruders Blut von deinen Händen empfangen. 12 Wenn du den Acker bebauen wirst, soll er dir hinfort seinen Ertrag nicht geben. Unstet und flüchtig sollst du sein auf Erden. 13 Kain aber sprach zu dem HERRN: Meine Strafe ist zu schwer, als dass ich sie tragen könnte. 14 Siehe, du treibst mich heute vom Acker, und ich muss mich vor deinem Angesicht verbergen und muss unstet und flüchtig sein auf Erden. So wird mir's gehen, dass mich totschißt, wer mich findet. 15 Aber der HERR sprach zu ihm: Nein, sondern wer Kain totschißt, das soll siebenfältig gerächt werden. Und der HERR machte ein Zeichen an Kain, dass ihn niemand erschläge, der ihn fände. 16 So ging Kain hinweg von dem Angesicht des HERRN und wohnte im Lande Nod, jenseits von Eden, gegen Osten.

Text zum Bibliodrama auf einer Klausurtagung

Das große Abendmahl Lukas 14 Kapitel: 15 Da aber einer das hörte, der mit zu Tisch saß, sprach er zu Jesus: Selig ist, der das Brot isst im Reich Gottes! 16 Er aber sprach zu ihm: Es war ein Mensch, der machte ein großes Abendmahl und lud viele dazu ein. 17 Und er sandte seinen Knecht aus zur Stunde des Abendmahls, den Geladenen zu sagen: Kommt, denn es ist schon bereit! 18 Da fingen sie alle an, sich zu entschuldigen. Der erste sprach zu ihm: Ich habe einen Acker gekauft und muss hinausgehen und ihn besehen; ich bitte dich, entschuldige mich. 19 Und ein anderer sprach: Ich habe fünf Joch Ochsen gekauft und ich gehe jetzt hin, sie zu besehen; ich bitte dich, entschuldige mich. 20 Wieder ein anderer sprach: Ich habe eine Frau geheiratet; darum kann ich nicht kommen. 21 Und der Knecht kam zurück und sagte das seinem Herrn. Da wurde der Hausherr zornig und sprach zu seinem Knecht: Geh schnell hinaus auf die Straßen und Gassen der Stadt und führe die Armen und Verkrüppelten und Blinden und Lahmen herein. 22 Und der Knecht sprach: Herr, es ist geschehen, was du befohlen hast; es ist aber noch Raum da. 23 Und der Herr sprach zu dem Knecht: Geh hinaus auf die Landstraßen und an die Zäune und nötige sie hereinzukommen, dass mein Haus voll werde. 24 Denn ich sage euch: Keiner der Männer, die eingeladen waren, wird mein Abendmahl schmecken.

Text zum Bibliolog mit Kennzeichnung der relevanten Unterbrechung und meiner Einführung dazu (*kursiv*)

Markus 14: 53 Und sie führten Jesus zu dem Hohenpriester; und es versammelten sich alle Hohenpriester und Ältesten und Schriftgelehrten.

Ihr seid jetzt einer der Ältesten, der von einem Boten zur Sitzung des Hohen Rates gerufen ist. Ihr seid noch zu Hause und müsst euch nun auf den Weg machen. Was denkt und fühlt Ihr, als dieser Älteste?

54 Petrus aber folgte ihm nach von ferne, bis hinein in den Palast des Hohenpriesters, und saß da bei den Knechten und wärmte sich am Feuer. 55 Aber die Hohenpriester und der ganze Hohe Rat suchten Zeugnis gegen Jesus, auf dass sie ihn zu Tode brächten, und fanden nichts.