

Die Bedeutung von Emotionsarbeit im Coaching

Inhalt

1. Einige Voraussetzungen für gelingendes/effektives Coaching	1
2. Emotionsarbeit	2
2.1 Eine Begriffsbestimmung	2
2.2 Strategien der Emotionsregulation	3
2.3 Mögliche Konsequenzen von Emotionsarbeit	4
3. 7 Tipps zur Prävention – Checkliste	5
Dank	8
Quellen	9

Die Bedeutung von Emotionsarbeit im Coaching

Die Frage was ein „gutes“ Coaching ausmacht und wie es gelingend und effektiv sein kann, stellt sich wohl jeder Coach¹ im Rahmen seiner Ausbildung und Arbeit. Es gibt verschiedene Voraussetzungen, die hierfür erfüllt sein müssen und viele davon kann der Coach selbst beeinflussen.

1. Einige Voraussetzungen für gelingendes/effektives Coaching

Zum einen ist es sinnvoll, dass er sich selbst kennt, seine Außenwirkung, seine Bedürfnisse und Grenzen. Er tritt in der Coachingsituation mit ein oder mehreren anderen Personen in Kontakt und zwar nicht nur in seiner Rolle als professioneller Coach, sondern automatisch auch als Mensch. Folgen wir dem Ideal der Stimmigkeit von Schulz von Thun sollte der Coach in der Kommunikation mit dem Coachee danach streben in doppelter Weise stimmig zu sein: Stimmig und mit sich selbst und dem Gehalt der Situation. Um mit sich selbst stimmig sein zu können, also eine Passung zwischen innerem Erleben und äußerem Verhalten zu erzeugen, muss der Coach achtsam mit sich und seinen Gefühlen sein können, sich selbst wahrnehmen und eine Bandbreite an Verhaltensweisen erlernt haben, um seinem Innenleben angemessen Ausdruck verleihen zu können. Hinzukommt, dass er zu sich selbst steht und sich als Mensch greifbar und damit angreifbar macht. Um dem Gehalt der Situation und seiner situationsbezogenen Rolle gerecht werden zu können, ist es hilfreich, ein situatives Gespür zu haben, also die jeweilige Situation (und damit auch die Emotionen und das Verhalten des Coachee) einschätzen zu können. Person und Situation sind hierbei nicht unabhängig voneinander zu denken und jede Situation ist in ein Gesamtsystem eingebunden, welches mitberücksichtigt werden sollte (vgl. Schulz von Thun 2019). Hierzu lohnt es sich anzuschauen, welche besondere Bedeutung die Beziehung zwischen Coach und Coachee hat und sich mit verschiedenen Ebenen der Kommunikation zu beschäftigen. „Beziehung schafft ihre eigene Wirklichkeit, die Beziehungswirklichkeit. Sobald sie einmal entstanden ist, ist sie der subjektiven Willkür entzogen, denn sie wird von mindestens zwei Menschen „gemacht.“ (Müller und Hoffmann 2008, S.46). Daraus folgt, dass der Coach den Beziehungsaufbau und die Beziehungsgestaltung nicht alleine kontrollieren oder steuern und sie nicht einmal objektiv von außen betrachten kann, da er immer Teil der Beziehung ist. Laut Müller und Hoffmann schaffen die beteiligten Personen also eine neue soziale Wirklichkeit, wenn sie miteinander in Beziehung treten. Und weiter: „Das Erkunden der Beziehung ist die Bereitschaft, sich mit eigenen und kollektiven Werten kritisch auseinander zu setzen und sich

auf das Risiko des Nichtwissens, auf das Gefühl der eigenen Inkompetenz einzulassen.“ (Müller und Hoffmann 2008, S.48). Hier werden unter anderem die Grenzen deutlich, mit denen ein Coach sich im Coachingprozess auseinandersetzen muss. Es kann zudem der Schluss gezogen werden, dass die Schaffung einer einladenden Atmosphäre und vertrauensvollen Beziehung ebenfalls zum Gelingen der gemeinsamen Arbeit unabdingbar ist. Bauer bezeichnet die Art der Kommunikation in Beziehungen auch als „miteinander in Resonanz treten“. Er schreibt, dass das Resonanzgeschehen meist nonverbal beginne und das Bedürfnis in Resonanz zu treten eine tiefe Sehnsucht des Menschen widerspiegeln. Weiter geht er davon aus, dass wechselseitig ausgetauschte Resonanz eine beglückende Erfahrung sei, die Möglichkeitsräume eröffne, in die das Selbst hineinwachsen könne (vgl. Bauer 2019).

Der Autor empfiehlt zudem, sich dem Phänomen der Resonanzroutine bewusst zu sein und auch einen Menschen, den man schon länger kennt, „immer wieder einmal so anzusehen, als würde er uns heute zum ersten Mal begegnen (...).“ (Bauer 2019, S.141). Auf das Coaching bezogen bedeutet das, dass ein Coach stets versuchen sollte offen zu sein für neue Erfahrungen und Entwicklungen, die eigene Unkenntnis voraussetzen, dem Coachee wertschätzend und echt zu begegnen und auch non- und paraverbale Anteile der Kommunikation miteinzubeziehen. Dies führt uns zu der bereits angesprochenen Kommunikation auf verschiedenen Ebenen. Bereits Watzlawick beschrieb in seinen Kommunikationsaxiomen, dass kommunikativen Nachrichten neben dem Inhalts- auch ein Beziehungsaspekt innewohnt und Letzterer den Ersteren bestimmt (vgl. Watzlawick, 1969/2017). Schulz von Thun entwickelte diesen Gedanken in seinem Nachrichtenquadrat weiter. Um aber diese verschiedenen Ebenen einer Nachricht sowohl als Sendende*r als auch als Empfangende*r gezielt berücksichtigen zu können, bedarf es neben dem entsprechenden Wissen auch hier ein Verständnis der jeweiligen Emotionalität und die Fähigkeit eigene und ggf. fremde Emotionen beeinflussen zu können. Ich muss also als Coach, um die oben beschriebenen Bestandteile und Voraussetzungen eines gelingenden Coachings umsetzen zu können, in der Lage sein Emotionsarbeit zu leisten. Was genau sich hinter diesem Begriff und dieser Fähigkeit verbirgt, welche Strategien zu ihrer Anwendung eingesetzt werden können und welche Konsequenzen sie haben kann, schauen wir uns im folgenden Kapitel an.

2. Emotionsarbeit

2.1 Eine Begriffsbestimmung

Die amerikanische Soziologin Arlie R. Hochschild prägte erstmals Ende der 1970er Jahre den Begriff der Emotionsarbeit, worunter sie das „Management des Fühlens“ verstand. Genauer gesagt beschrieb sie die öffentlich sichtbare Darstellung von Gefühlen² als Gegenleistung zum Gehalt als Emotionsarbeit (vgl. Hochschild 1983/2003; Nerdinger 2013). Eine

Ausdifferenzierung der Emotionsarbeit lässt sich u.a. bei Hacker finden, der als „emotional work“ die Einflussnahme auf die eigenen Gefühle und als „sentimental work“ die Beeinflussung der Emotionen anderer Personen versteht (vgl. Hacker 2015).

Auf Coaching bezogen bedeutet das also erstens, dass ich als Coach im Rahmen der Erbringung meiner professionellen Coachingdienstleistung, für die ich bezahlt werde, den (nicht unbedingt explizit ausgesprochenen oder vereinbarten) Auftrag habe, meine eigenen Gefühle in bestimmter Form darzustellen. Dies kann sein, indem ich „unerwünschte“ Gefühle wie Wut, Frust, Ärger nicht zeige und nicht am Coachee „auslasse“, aber auch indem ich „erwünschte“ Gefühle zeige und somit eine vertrauensvolle, wertschätzende Atmosphäre schaffe. Zweitens kann es zu meinem Auftrag gehören, dass ich die Emotionen meines Gegenübers beeinflusse, zum Beispiel wenn ich möchte, dass er*sie sich gut fühlt oder, im Rahmen des provokativen Ansatzes, dass er*sie sich „aufregt“. In der Praxis denken wir oft nicht darüber nach, dass wir Emotionsarbeit leisten oder dass das, was wir vielleicht intuitiv tun, so bezeichnet werden kann. Selbst wenn es nicht explizit als Auftrag benannt wird, wird es spätestens dann deutlich, wenn die Erwartungshaltungen, die ich an mich oder die andere an mich als Coach haben, in diesem Bereich nicht erfüllt werden und dadurch ggf. das Gefühl entsteht ich hätte mich unprofessionell verhalten.

2.2 Strategien der Emotionsregulation

Es werden zwei Strategien der Emotionsregulation beschrieben: das Oberflächenhandeln (engl. surface acting) und das Tiefenhandeln (engl. deep acting). In der Praxis verwenden wir in der Regel beide Strategien mit jeweils unterschiedlicher Gewichtung (vgl. Hochschild 1983/2003). Das Oberflächenhandeln hat den Ansatzpunkt der Gefühlsdarstellung. Die erwünschten Gefühle werden also nicht tatsächlich empfunden, sondern nur gezeigt, also „vorgespült“, indem Gestik und Mimik entsprechend angepasst werden. Da Menschen aber einige Muskelgruppen (z.B. um die Augen) nicht willkürlich steuern können, kann ein unauthentischer Eindruck entstehen, zum Beispiel ein als nicht echt empfundenes Lächeln, das den Mund, aber nicht die Augen erreicht. Als Konsequenz daraus könnte sich ein Coachee weniger ernst genommen oder missverstanden fühlen.

Das Tiefenhandeln stellt sich im Gegenzug dazu als authentischer dar, weil hier die eigenen Gefühle so verändert werden, dass sie mit dem erwünschten Emotionsausdruck übereinstimmen. Dies kann mittels kognitiver Techniken wie der kognitiven Umdeutung oder der Aufmerksamkeitsfokussierung erreicht werden (vgl. Beitz, 2017). Ich versetze mich als Coach demnach in einen Zustand, in dem ich wirklich das empfinde, was ich zeigen möchte. Dies gelingt leichter, wenn ich empathisch bin und ein aufrichtiges Interesse an meinem Gegenüber habe. Wenn ein Coach eigene und fremde Emotionen sensibel wahrnehmen, kontrollieren und ggf. an sich verändernde Situationen anpassen möchte, bedarf dies emotionaler Intelligenz

und der Aufwendung psychischer Ressourcen (= psychischer Energie) (vgl. Beitz, 2017; Nerdinger, 2013).

Diese Strategien müssen selbstverständlich nur angewandt werden, wenn eine Diskrepanz zwischen erwünschten und vorhandenen Emotionen besteht. Befindet sich der Coach im Zustand emotionaler Harmonie, können die empfundenen Emotionen ohne vorherige Regulation direkt gezeigt werden. Andererseits kann es je nach Situation auch sinnvoll sein, trotz Abweichung bewusst keine Anpassung vorzunehmen und nicht-erwartete Emotionen zu zeigen, sich also nach außen hin emotional deviant zu verhalten. Der Vorteil ist, dass es durch den Ausdruck der empfundenen „negativen“ Emotionen zur persönlichen Stimmigkeit kommt. Ein Nachteil ist das Risiko möglicher negativer Konsequenzen, zum Beispiel der Abwehr oder der Vertrauensverlust des Coachees. Diese Möglichkeit sollte also jeweils situationsspezifisch abgewogen werden (vgl. Beitz, 2017).

2.3 Mögliche Konsequenzen von Emotionsarbeit

Aus der Anwendung der oben beschriebenen Strategien zur Emotionsregulation können diverse Konsequenzen und Beanspruchungsfolgen entstehen, weshalb es sinnvoll ist diese auch als Coach zu kennen. Wenn die eigenen Gefühle nicht mit dem Gefühlsausdruck übereinstimmen (siehe Oberflächenhandeln) und dies zudem widerwillig geschieht, z.B. weil die dargestellten Gefühle nicht mit den eigenen Werten übereinstimmen, kann es zu einer Form der emotionalen Dissonanz kommen (engl.: emotion fake dissonance). In weiterer Folge hiervon steigt das Burnoutrisiko (inkl. emotionaler Erschöpfung, Depersonalisation und der Beeinträchtigung des körperlichen Befindens und der Leistungsfähigkeit). Eine weitere Begleiterscheinung des Oberflächenhandelns ist die ständige Selbstbeobachtung und der stetige Abgleich mit dem Sollzustand, welches beides emotionale und kognitive Ressourcen bindet, also auf Dauer sehr anstrengend ist. Dieses Phänomen wird unter anderem in der Theorie der Selbstregulationserschöpfung beschrieben. Sie geht davon aus, dass eine Person nur über ein bestimmtes Maß an Ressourcen der Selbstregulation verfügt. Durch jede selbstregulierende Handlung wie z.B. die Unterdrückung von Emotionen oder die Kontrolle des Gefühlsausdrucks entsteht nun ein zeitlich begrenztes Defizit (= man kann nicht mehr so viele weitere selbstregulierende Handlungen durchführen) (vgl. Nerdinger, 2013). Dieses Defizit kann durch Regeneration der Ressourcen (wie Entspannung, regelmäßige Pausen etc.) ausgeglichen werden. Findet dieser Ausgleich nicht statt, droht ein anhaltender Erschöpfungszustand und wird die Selbstkontrolle zu exzessiv betrieben, steigt das Risiko der dysfunktionalen Folgen für Gesundheit und Leistungsfähigkeit (vgl. Beitz, 2017).

Da bei der Strategie des Tiefenhandelns eine Passung zwischen dem eigenen Empfinden und dem Gefühlsausdruck vorliegt, kommt es hier seltener zu einer emotionalen oder kognitiven Dissonanz. Als mögliche Folge wird stattdessen die Entfremdung von den eigenen Gefühlen,

die Depersonalisation vermutet. Diese könnte entstehen, da sich die*der Betroffene durch bewusste Selbstbeeinflussung fremde Gefühle aneignet und diese irgendwann nicht mehr von den eigenen Gefühlen unterscheiden kann. Sie*er verliert sich ein Stück selbst und ist sich in der Folge ggf. weniger sicher in ihrer*seiner Identität. Hierfür gibt es allerdings bisher keine empirische Evidenz durch Metaanalysen (vgl. Beitz, 2017).

Es ist jedoch wichtig zu erwähnen, dass Emotionsarbeit auch positive Folgen hat, die man ebenfalls berücksichtigen sollte, um kein einseitiges Bild zu erhalten. Menschen, die häufig Emotionsarbeit leisten, werden kompetente Emotionsmanager, sind also geübt in der Emotionsregulation (= verinnerlichte Kompetenz). Die positiven Effekte wie das gelingende Coaching und/oder die Dankbarkeit und das Lob des Coachee können als persönliche Gewinne wahrgenommen werden. Das eigene Selbstvertrauen und die Selbstwirksamkeitserwartung steigen. Es findet in höherem Maße eine Identifikation mit der eigenen Tätigkeit statt und der soziale Anschluss wird ermöglicht. In der Folge steigt die eigene Zufriedenheit.

3. 7 Tipps zur Prävention - Checkliste

Um ein gelingendes und effektives Coaching anbieten zu können und von den positiven Folgen der Emotionsarbeit zu profitieren, ohne dem Risiko nachhaltiger gesundheitlicher Einschränkungen zu erliegen, kann ich als Coach aktiv werden und auf folgende Dinge achten:

1. Fundierte Ausbildung und eigene Fachlichkeit
2. die eigene Haltung
3. die eigene Affektivität und Reflexion
4. Abgrenzung und Rollenklarheit
5. gezielte Schaffung passender Arbeitsbedingungen
6. Supervision, professioneller Austausch
7. Regeneration eigener Ressourcen

Zu 1.: Zu einer fundierten Ausbildung und dem Erwerb der eigenen Fachlichkeit gehört es in meinen Augen zwingend sich mit Emotionen, Emotionsregulation und der Beziehungsgestaltung im Coaching auseinander zu setzen. Ich benötige als Coach also zunächst eine Wissensbasis, um Menschen, Systeme und Zusammenhänge zu verstehen und im zweiten Schritt auch Grenzen und Folgen meiner eigenen Handlungen abschätzen zu können. Dadurch fällt es mir im dritten Schritt leichter meine Emotionskompetenz zu verbessern. Exemplarisch möchte ich hier eine Anregung von Hafner und Ritz aufgreifen, die das Wissen um extreme Persönlichkeitsstile von Menschen für Coaches als sehr sinnvoll erachten. Da ca. 10% der Bevölkerung eine Persönlichkeitsstörung haben, ist es entsprechend wahrscheinlich, dass uns auch im Coaching Menschen mit einer extremen Persönlichkeit oder sogar einer Persönlichkeitsstörung begegnen, vor allem, da diese sich selbst nicht als krank

empfinden (und dies laut ICD-10³ auch nicht sind) und entsprechend keine*n Therapeut*in aufsuchen würden. Hinzukommt, dass die, in der Coachingausbildung gelernten, ressourcenorientierten Methoden bei diesen Klient*innen, trotz erfolgreicher Zielfindung und Kooperation der Coachees häufig nicht funktionieren. In der Folge kann es zu Frustration und Hilflosigkeit seitens des Coachs kommen oder sogar zu dem Gefühl mutwillig vom Coachee sabotiert zu werden (vgl. Hafner und Ritz, 2020).

„Um die Persönlichkeit des Klienten berücksichtigen zu können, braucht es persönlichkeitspsychologische Grundkenntnisse. (...) Menschen mit extremen Persönlichkeitsstilen haben in der Regel kein Bewusstsein darüber, dass ihr Verhalten und ihre Art Beziehungen zu anderen zu gestalten, Kosten verursacht oder anders ausgedrückt: Probleme bereitet – für die Umwelt und für sie selbst.“ (Hafner und Ritz 2020, S.8). Es ist also zielführend sich Wissen über die möglichen Verhaltensmuster und Dynamiken anzueignen, um das eigene Vorgehen im Coaching an die Bedarfe des extremen Persönlichkeitsstils des Coachees anpassen zu können.

Zu 2.: Auch die Aneignung einer bewussten Haltung und die Implementierung eines bestimmten Menschen- und Weltbildes kann zu meiner Ressourcenerhaltung und -regenerierung beitragen. Eine systemisch-konstruktivistische Perspektive verankert zum Beispiel das Wissen um den „richtigen Weg“ und die Lösung des Problems im Coachee. Ich als Coach habe also gar nicht den Anspruch und die Verantwortung die Lösung für jedes Problem zu liefern. Weiterhin werden eigene und fremde Emotionen als notwendig und nützlich, also als positiv angenommen. Emotionen können dem Coachee zum Beispiel als Ausdrucksform dienen, wenn die verbale Sprache versagt, Lernprozesse unterstützen und wichtige Hinweise im Coachingprozess liefern (auch die Emotionen des Coachs, wie Langeweile oder Widerstand können Hinweischarakter haben). Wenn ich als Coach eine offene, wertschätzende und authentische Haltung habe, gelingt es mir leichter die gute Absicht hinter einem Verhalten zu erkennen und sie nicht z.B. fälschlicherweise auf mich zu beziehen. Ebenso ist es einfacher eine Trennung zwischen Verhalten und Person vorzunehmen. Ich kann eine Person wertschätzen, auch wenn ich ihr Verhalten nicht befürworte und ich bin nicht verantwortlich für das Verhalten meiner Klient*innen. Um mit dem Gegenüber echt in Kontakt zu treten und anschlussfähig zu kommunizieren, sind Achtsamkeit mit sich selbst, Kongruenz und Präsenz hilfreich: „Je präsenter Coach und Coachee (...) in einem Coachingkontext sind, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit einer irrigen Projektion, weil alle Sinne offen und stimuliert sind und die Aufmerksamkeit sich nicht mit der eigenen inneren Welt beschäftigt. (...) Dabei hilft es, sich zunächst zwischen allzu großer Nähe und zu großer Distanz einzupendeln und einen angenehmen Kontakt herzustellen.“ (Müller und Hoffmann 2008, S.40)

Zu 3.: Neben dem Wissen und einer bestimmten Haltung, kann ich mich in positiver Affektivität üben und daran arbeiten emotional stabil zu sein oder zu werden. Dies kann mir bis zu einem gewissen Grad „automatisch“ durch Lebens- und Berufserfahrung gelingen, aber auch durch gezielte Übungen wie die „Power-Morning-Questions“. Es lohnt sich zudem regelmäßig zu reflektieren und dabei wohlwollend mit sich selbst zu sein. Wofür bin ich dankbar? Was ist mir gut gelungen? Was habe ich hinzugelernt?

Zu 4.: Ebenfalls mit den beschriebenen Punkten zusammenhängend ist es sinnvoll sich seiner eigenen Grenzen, seiner Rolle und damit seiner Verantwortung bewusst zu sein und dieses auch zu vertreten. Welche Aufgaben habe ich als Coach und was gehört nicht in meinen Verantwortungsbereich, auch wenn der Coachee das vielleicht gerne hätte? Diese (Selbst-)Klärung kann ich sowohl auf die „Arbeit im Coaching allgemein“ als auch auf die Emotionsarbeit im Speziellen beziehen. Ist es wirklich meine Aufgabe/meine Verantwortung, dass es der*em Klientin*en gut geht und ich ihre*seine Erwartungen (immer) erfülle? Kann es nicht auch zielführend sein, bewusst zu irritieren und mich nicht selbst an Restriktionen abzuarbeiten? In Extremfällen kann die eigene Abgrenzung auch so weit gehen, dass einzelne Coachingaufträge nicht angenommen oder nicht fortgeführt werden, wenn zum Beispiel extrem gegen die eigenen Werte oder eigenen Widerstände gehandelt werden müsste, dies unverhältnismäßig viel Kraft kosten würde und der Preis damit zu hoch wäre.

Zu 5.: Sowohl als selbstständiger Coach als auch in einer Anstellung habe ich die Möglichkeit meine Arbeitsbedingungen bis zu einem gewissen Grad selbst zu gestalten. Ich kann dafür sorgen, dass ich zwischen einzelnen Coachingsitzungen Pausen habe, um mich zu erholen, den Kopf frei zu bekommen und ausreichend Zeit zu haben mich auf die neue Person einzustellen. Im Businesskontext kann ich darauf achten welche Darstellungsregeln in Unternehmen von mir verlangt würden und prüfen ob ich bereit bin diesen zu entsprechen (z.B. besondere Kleidung, Anwendung bestimmter Methoden, gelenkter Informationsfluss). Ich kann zudem darauf achten, dass der mir zur Verfügung stehende Handlungs- und Entscheidungsspielraum (viel oder wenig Verantwortung und Freiheit) mit meinen Bedürfnissen übereinstimmt.

Zu 6.: Ebenso Bestandteil meiner Arbeitsbedingungen kann die Stärkung sozialer Ressourcen sein. Es lohnt sich als Coach in den fachlichen Austausch mit anderen zu gehen und auch selbst Supervision in Anspruch zu nehmen. Dies kann zum Beispiel hilfreich sein, um einzelne Fälle und Situationen nach zu besprechen, emotionalen „Ballast“ loszuwerden und/oder sich in seiner Persönlichkeit weiterzuentwickeln. Wenn ich in einem Angestelltenverhältnis bin,

kann ich mir ggf. Unterstützung und Rückhalt bei Kolleg*innen und Vorgesetzten suchen und mich auch so emotional entlasten.

Zu 7.: Als letzte Empfehlung möchte ich die Regeneration von Ressourcen jenseits des Arbeitskontextes aufnehmen. Wichtig ist, für sich passende Möglichkeiten zu finden, um in regelmäßigen Abständen „den eigenen Akku aufzuladen“ und nicht in einen dauerhaften Erschöpfungszustand zu gelangen. Dazu gehört es auch, sich selbst nicht permanent „unter Strom zu setzen“ (hier noch eine Fortbildung - dort noch eine Gelegenheit sich selbst zu optimieren), sondern bewusst auch dem Müßiggang und der gehaltvollen Freizeit Raum zu geben. Dies kann von Meditation, lesen, über Sauna, Sport bis hin zu Geselligkeit mit Partner*in, Freund*innen und Familie alles mögliche sei und sei es auch mal ein Filme- oder Serienabend auf der Couch.

Dank

Abschließend möchte ich mich bei dem Team von InKostellation bedanken, besonders bei Indra Necke, Holger Kampe und natürlich Timo Schlage. Ohne euch hätte ich nicht so viel hinzugelernt und mich in meiner Persönlichkeit und meinem beruflichen Weg weiterentwickelt. Ihr macht das großartig und auch das Ausbildungskonzept überzeugt mich nach wie vor sehr. Ich hoffe, dass diese Ausarbeitung ein kleines Stück dazu beiträgt andere (angehende) Coachs für das Thema Emotionsarbeit zu sensibilisieren und ihnen zu helfen sich auch in diesem Bereich sicher aufzustellen, so dass sie die Freude an einer, wie ich finde, wundervollen Tätigkeit nicht verlieren. Traut euch, euch auszuprobieren und bleibt neugierig!

Brühl, den 22.12.2020, Annika Meyering

¹ Anmerkung: In diesem Kurzbeitrag wird ausschließlich in der männlichen Form von Coach und Coachee gesprochen, da es, meines Wissens (noch) keine gängige geschlechterübergreifende Form im Deutschen gibt. Selbstverständlich sind hiermit Coachs aller Geschlechter gemeint.

² Anmerkung: in diesem Kurzbeitrag werden die Begriffe Gefühl und Emotion synonym verwendet, auch wenn es in anderen Kontexten sinnvoll sein kann diese zu differenzieren.

³ Anmerkung: ICD10 = International Classification of Disease; Version 10

Quellenverzeichnis

- Bauer, J. (2019) *Wie wir werden, wer wir sind – Die Entstehung des menschlichen Selbst durch Resonanz*. (2. Auflage) München: Karl Blessing Verlag
- Beitz, S. (2017) *Emotionsarbeit, Emotionsregulation und psychische Beanspruchung* Inauguraldissertation zur Erlangung des akademischen Titels Doktor rerum oeconomicarum, Bergische Universität Wuppertal
- Hacker, W. (2015) *Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten*. Kröning: Asanger Verlag GmbH
- Hafner, B. und Ritz, G. (2020) *Irgendwie seltsam...! Über den Umgang im Coaching mit extremen Persönlichkeiten*. Krugzell: managerSeminare Verlags GmbH
- Hochschild, A.R. (1983, 2003) *The Managed Heart – Commercialization of human feeling* (20. Annivers. Edition with a new afterword). Berkeley (u.a.): Univ. of California Press
- Müller, G. und Hoffman, K. (2008) *Systemisches Coaching – Handbuch für die Beraterpraxis*. (3. Auflage) Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag
- Nerdinger, F.W. (2013) *Arbeitsmotivation und Arbeitshandeln – Eine Einführung* (1. Auflage). Kröning: Asanger Verlag GmbH
- Schulz von Thun, F. (2019) *Miteinander Reden: 3. Das <<Innere Team>> und Situationsgerechte Kommunikation*. (Sonderausgabe Oktober 2019). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag
- Watzlawick, P. (1969/2017) *Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien*. (13. unveränderte Auflage) Bern: Hogrefe Verlag