



Emotionen und Beruf im Einklang – Herausforderungen und wie diese durch Coaching begleitet werden können

Julie Wayaffe

InKonstellation Abschlussarbeit – Systemischer Coach



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2
Differenzierung zwischen Gefühlen und Emotionen – Ursprung und Entstehung.....	3
Das Wahrnehmen von Emotionen im beruflichen Kontext.....	4
Stress/Angst.....	4
Ärger/Wut.....	6
Enttäuschung/Frust.....	7
Freude/Euphorie	9
Fazit	11
Literaturverzeichnis	12

Einleitung

Haben Sie sich auch schon einmal gefragt, wie stark Ihre Emotionen Ihr berufliches Handeln beeinflussen? Wie oft haben Sie schon erlebt, dass Gefühle wie Freude, Wut oder Angst Ihre Entscheidungen, Ihre Kommunikation oder sogar Ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz maßgeblich geprägt haben? Vielleicht kennen Sie auch die Herausforderung, Emotionen und berufliche Anforderungen in Einklang zu bringen – besonders in stressigen Situationen, in denen der Druck hoch und die Erwartungen noch höher sind.

In einer zunehmend komplexen Arbeitswelt werden emotionale Intelligenz und das Bewusstsein über die eigenen Gefühle zu zentralen Kompetenzen, die nicht nur das persönliche Wohlbefinden, sondern auch den beruflichen Erfolg beeinflussen. Doch wie gelingt es, Emotionen und Beruf in Einklang zu bringen? Welche Herausforderungen ergeben sich dabei, und wie können diese durch gezieltes Coaching bewältigt werden?

Diese Arbeit beleuchtet die enge Verflechtung von Emotionen und beruflichem Handeln. Zunächst wird eine klare Differenzierung zwischen Emotionen und Gefühlen vorgenommen, um deren Ursprünge und Auswirkungen zu verstehen. Darauf aufbauend wird untersucht, welche spezifischen Herausforderungen in der beruflichen Praxis auftreten und wie Coaching als wirksames Instrument eingesetzt werden kann, um diese Herausforderungen zu meistern. Der Fokus liegt dabei auf der Förderung emotionaler Selbstwahrnehmung, der Entwicklung konstruktiver Strategien zum Umgang mit Emotionen und der Stärkung der beruflichen Resilienz.

Lasst uns gemeinsam erforschen, inwiefern Emotionen und Gefühle auch im beruflichen Kontext wirklich als Potenzial verstanden werden können.

Differenzierung zwischen Gefühlen und Emotionen – Ursprung und Entstehung

In der wissenschaftlichen und philosophischen Auseinandersetzung mit menschlichem Erleben und Verhalten werden die Begriffe "Gefühle" und "Emotionen" oft synonym verwendet. Eine präzise Differenzierung zwischen diesen beiden Konzepten ist jedoch essenziell, um ihre jeweiligen Ursprünge und ihre spezifischen Auswirkungen auf das menschliche Verhalten, insbesondere im beruflichen Kontext, zu verstehen.

Emotionen sind komplexe psychophysiologische Zustände, die durch interne und externe Reize ausgelöst werden. Sie sind tief in den biologischen Strukturen des Gehirns verwurzelt, insbesondere in den evolutionär älteren Bereichen wie dem limbischen System, zu dem die Amygdala gehört. Diese Strukturen spielen eine entscheidende Rolle in der Verarbeitung und Bewertung von Reizen, die eine emotionale Reaktion auslösen können. Emotionen dienen als adaptive Reaktionen auf Umweltbedingungen, die das Überleben und das Wohlbefinden des Individuums fördern. Eine emotionale Reaktion setzt sich aus mehreren Komponenten zusammen: einer physiologischen Erregung (z.B. erhöhte Herzfrequenz), einer subjektiven Erfahrung (z.B. das Gefühl von Freude oder Angst) und einem Ausdrucksverhalten (z.B. Gesichtsausdruck, Körperhaltung). Diese Komponenten sind eng miteinander verknüpft und treten oft gleichzeitig auf, wodurch Emotionen als ganzheitliche Reaktionen auf bestimmte Reize erlebt werden.

Gefühle hingegen sind die bewusste, subjektive Wahrnehmung der Emotionen. Während Emotionen weitgehend unbewusste, automatische Reaktionen darstellen, sind Gefühle die Reflexion und Interpretation dieser Emotionen durch das Individuum. Gefühle entstehen also als Resultat der kognitiven Verarbeitung von Emotionen und beinhalten die Bewertung der Emotionen im Kontext der individuellen Erfahrungen, Überzeugungen und Werte.

Ein Beispiel verdeutlicht diesen Unterschied: Wenn ein Mensch plötzlich einem gefährlichen Tier gegenübersteht, wird durch das limbische System eine automatische emotionale Reaktion ausgelöst, die sich in Form von Angst äußert. Diese Angst ist die Emotion. Das Gefühl hingegen ist die bewusste Wahrnehmung und Interpretation dieser Angst – die Person erkennt, dass sie Angst hat, und bewertet die Situation möglicherweise als gefährlich, was zu einer bestimmten Handlung (z.B. Flucht) führt.

Obwohl Emotionen und Gefühle unterschiedliche Phänomene darstellen, sind sie eng miteinander verbunden. Emotionen können als unmittelbare Reaktion auf Reize auftreten, während Gefühle die Interpretation und Reflexion dieser Reaktionen darstellen. Diese Differenzierung ist insbesondere im Coaching-Kontext relevant, da das Bewusstsein über die eigenen Gefühle eine Grundlage für persönliche Entwicklung und Veränderung bildet. Gefühle bieten die Möglichkeit, Emotionen bewusst wahrzunehmen und zu analysieren, was für die Identifikation von Verhaltensmustern und die Erarbeitung von Lösungen essenziell ist. Darüber hinaus zeigen Forschungen, dass Emotionen oft schneller auftreten als kognitive Bewertungen, was bedeutet, dass wir oft emotional auf eine Situation reagieren, bevor wir diese bewusst verstehen oder bewerten können. Diese automatische emotionale Reaktion kann im Coaching von großer Bedeutung sein, da sie tiefliegende Überzeugungen und unbewusste Muster offenbaren kann, die das Verhalten beeinflussen.

In der beruflichen Umgebung beeinflussen Emotionen und die daraus resultierenden Gefühle das individuelle Wohlbefinden, die Kommunikation und die Leistungsfähigkeit erheblich. Ein tiefes Verständnis dieser Konzepte und deren differenzierte Betrachtung ermöglicht es Coaches, gezielt auf

die emotionalen Zustände ihrer Klient:innen einzugehen, um positive Veränderungen im beruflichen und persönlichen Kontext zu fördern.¹

Das Wahrnehmen von Emotionen im beruflichen Kontext

Im beruflichen Kontext treten verschiedene Emotionen auf, die häufige Herausforderungen mit sich bringen. Vier der wichtigsten Emotionen, die im Berufsalltag regelmäßig vorkommen und deren Umgang besonders herausfordernd sein kann. Im weiteren Verlauf wollen wir uns auf die Folgenden konzentrieren:

Stress/Angst: Stress und Angst sind häufige Begleiter im Arbeitsleben, insbesondere in Druck-situationen, bei hohen Anforderungen oder Unsicherheiten. Sie können zu Überforderung, Entscheidungsblockaden und sogar zu Burnout führen, wenn sie nicht angemessen wahrgenommen und bewältigt werden.²

Ärger/Wut: Ärger und Wut entstehen oft durch Konflikte, Frustration oder unfaire Behandlung am Arbeitsplatz. Diese Emotionen können die zwischenmenschliche Kommunikation stark belasten und zu Spannungen im Team führen, wenn sie nicht konstruktiv gehandhabt werden.³

Enttäuschung/Frustration: Enttäuschung und Frustration treten auf, wenn Erwartungen nicht erfüllt werden, z.B. bei fehlender Anerkennung oder unerreichten Zielen. Diese Emotionen können die Motivation und das Engagement beeinträchtigen und führen oft zu Resignation oder einem Rückzug aus dem Arbeitsprozess.⁴

Freude/Euphorie: Freude und Euphorie sind positive Emotionen, die durch Erfolge, Anerkennung oder erfüllte Aufgaben entstehen. Dennoch können sie zu unrealistischen Erwartungen und einem übersteigerten Selbstbewusstsein führen, was in der Folge zu Fehlentscheidungen oder Konflikten mit Kolleg führen kann.⁵

Diese Emotionen haben einen starken Einfluss auf die berufliche Leistung und das Arbeitsklima und erfordern daher eine bewusste Wahrnehmung und einen gezielten Umgang, um sie konstruktiv in den Berufsalltag zu integrieren. Lasst uns gemeinsam zunächst dem Stress und der Angst widmen.

Stress/Angst

Stress und Angst sind im beruflichen Umfeld weit verbreitete Emotionen, die erhebliche Auswirkungen auf die Arbeitsleistung und das Wohlbefinden der Beschäftigten haben können. Diese Emotionen sind besonders für Menschen herausfordernd, die neben ihrer beruflichen Karriere auch familiäre Verpflichtungen meistern müssen. Ein häufiges Szenario, das verdeutlicht, wie Stress und Angst im Berufsalltag entstehen und sich auf die Betroffenen auswirken können, ist der Spagat zwischen Beruf und Familie.

Stellen Sie sich eine berufstätige Person vor, die in einem verantwortungsvollen Job arbeitet und gleichzeitig für die Betreuung ihrer Kinder zuständig ist. Die Arbeit erfordert hohe Konzentration, Präzision und Engagement, doch zugleich fühlt sie sich durch die Anforderungen zu Hause stark beansprucht. Hinzu kommt die Erwartung, in beiden Bereichen – sowohl im Beruf als auch in der

¹ Fußnote gilt für die gesamte den gesamten Teil: Differenzierung zwischen Gefühlen und Emotionen – Ursprung und Entstehung: (Hülshoff, 2012); (SEQUOYA, 2023); (Rogl, 2022); (Harju, 2023); (karriere.at, 2023)

² (Möller & Johann, 2013); (Harju, 2023); (karriere.at, 2023)

³ (Möller & Johann, 2013); (Harju, 2023); (karriere.at, 2023)

⁴ (Möller & Johann, 2013); (Harju, 2023); (karriere.at, 2023)

⁵ (Möller & Johann, 2013); (Harju, 2023); (karriere.at, 2023)

Familie – zu 100 % zu funktionieren. Diese Doppelbelastung führt oft zu einem hohen Stressniveau, da die Zeitressourcen knapp sind und das Gefühl, ständig nicht genug leisten zu können, wächst.

Angst spielt in diesem Zusammenhang eine zentrale Rolle: Die Angst, im Job Fehler zu machen, weil man abgelenkt oder übermüdet ist, oder die Sorge, als Eltern den Erwartungen der Familie nicht gerecht zu werden. Diese Angst kann sich in Unsicherheiten und Selbstzweifeln manifestieren, die wiederum die Leistungsfähigkeit und das Selbstbewusstsein beeinträchtigen. Die ständige innere Anspannung, alles perfekt bewältigen zu müssen, kann langfristig zu gesundheitlichen Problemen wie Schlafstörungen, Erschöpfung oder sogar zu Burnout führen.⁶

Eine Frau, die als Projektmanagerin arbeitet, erhält kurzfristig einen wichtigen Auftrag, der hohe Aufmerksamkeit und zeitnahe Umsetzung erfordert. Gleichzeitig wird ihr Kind krank und braucht ihre Betreuung zu Hause. In dieser Situation entsteht schnell ein enormer Druck, der sich in Stress und Angst äußern kann: Der Stress, den Auftrag erfolgreich abzuschließen, ohne die Bedürfnisse des Kindes zu vernachlässigen, und die Angst, sowohl im Beruf als auch in der Mutterrolle zu nicht zu genügen. Diese Emotionen führen dazu, dass sie abends noch länger arbeitet, um den Anforderungen gerecht zu werden, was wiederum die Erschöpfung und den Stress am nächsten Tag erhöht. Hieraus können sich Glaubenssätze entwickeln oder auch alte Glaubenssätze aufleben lassen.

Dieser Kreislauf kann durch ein bewusstes Wahrnehmen und einen gezielten Umgang mit Stress und Angst durchbrochen werden. Hier setzt Coaching an, indem es dabei helfen kann, Prioritäten zu setzen, gesunde Grenzen zu ziehen und Strategien zu entwickeln, um sowohl im Beruf als auch im Privatleben resilienter und selbstbewusster agieren zu können.

Wir wollen das Wahrnehmen von Emotionen wie Stress und Angst nicht als Hindernis, sondern als einen wertvollen Ausgangspunkt für positive Veränderung und persönliches Wachstum herausstellen. Wenn eine Klientin, wie eine berufstätige Mutter in unserem Beispiel, die zwischen Karriere und familiären Verpflichtungen balanciert – mit diesen intensiven Emotionen zu kämpfen hat, kann genau hier ein enormes Potenzial entdeckt werden. Durch gezielte Coaching-Interventionen wird die Klientin ermutigt, ihre Emotionen nicht als Schwäche, sondern als bedeutungsvolle Signale zu betrachten, die wichtige Hinweise auf ihre Bedürfnisse und Prioritäten geben.

Ein zentraler Ansatz im systemischen Coaching ist die Arbeit mit der **Ressourcenaktivierung**. In einem ersten Schritt wird die Klientin dazu eingeladen, ihre Emotionen genau zu beobachten und bewusst wahrzunehmen, wann und in welchen Situationen Stress und Angst auftreten. Dies kann beispielsweise durch das Führen eines Emotionstagebuchs geschehen, in dem die Klientin regelmäßig ihre Gefühle und die auslösenden Situationen notiert. Dieser Prozess der Selbstreflexion hilft, Muster zu erkennen und ein tieferes Verständnis für die eigenen Reaktionen zu entwickeln.⁷

Ein weiterer wirksamer Ansatz ist das **Arbeiten mit inneren Anteilen**. Die Klientin wird dabei unterstützt, die verschiedenen Aspekte ihrer Persönlichkeit, die in Stress- und Angstsituationen aktiviert werden, zu identifizieren und zu benennen. Zum Beispiel könnte es einen „inneren Perfektionisten“ geben, der darauf besteht, dass alles perfekt gemacht werden muss, oder eine „Fürsorgerin“, die stets die Bedürfnisse der Familie in den Vordergrund stellt. Durch das Anerkennen und wertschätzende Annehmen dieser inneren Anteile kann die Klientin lernen, mit ihnen in Dialog zu treten und eine Balance zwischen den verschiedenen Anforderungen zu finden.⁸

⁶ (von Kanitz, 2021); (Hülshoff, 2012)

⁷ (von Kanitz, 2021); (Gojowy)

⁸ (von Kanitz, 2021); (Gojowy)

Zentrales Ziel ist es, die Klientin dabei zu unterstützen, ihre eigenen Ressourcen zu aktivieren und eine neue, selbstbestimmte Haltung zu entwickeln. Stress und Angst werden nicht als Feinde betrachtet, sondern als wertvolle Hinweise, die helfen können, die eigenen Bedürfnisse besser zu verstehen und klare, gesunde Grenzen zu setzen. Indem die Klientin lernt, sich selbst und ihre Emotionen wertzuschätzen, kann sie Wege finden, diese Emotionen konstruktiv zu nutzen und eine harmonische Balance zwischen Beruf und Familie zu schaffen, die sowohl ihren beruflichen Erfolg als auch ihr persönliches Wohlbefinden fördert.

Im weiteren Verlauf des Coachings kann die Klientin durch gezielte Interventionen darin bestärkt werden, ihre Zeit anders zu managen, Prioritäten zu setzen und auch „Nein“ sagen zu können, ohne Schuldgefühle zu empfinden. Durch die Unterstützung im Coaching wird aus der anfänglichen Überforderung eine Chance für persönliches Wachstum und die Entwicklung von Resilienz, die sie nachhaltig in ihrem Berufs- und Privatleben stärken wird.

Ärger/Wut

Ärger und Wut gehören zu den intensiveren Emotionen, die im beruflichen Kontext erhebliche Herausforderungen verursachen können. Diese Emotionen können durch Konflikte, Unzufriedenheit oder das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden, entstehen und können, wenn sie unreflektiert bleiben, weitreichende negative Auswirkungen auf die fühlende Person und auch das Arbeitsumfeld haben.⁹

Ein anschauliches Beispiel für die Auswirkungen von Ärger und Wut im Beruf ist eine Situation, in der eine Mitarbeiterin das Gefühl hat, bei einem wichtigen Projekt übergangen zu werden. Angenommen, diese Frau hat viel Zeit und Energie in die Vorbereitung eines neuen Kundenangebots investiert, nur um festzustellen, dass ihre Ideen von einem Kollegen übernommen und in einer entscheidenden Besprechung als seine eigenen präsentiert wurden. Die Wut über diese gefühlte Ungerechtigkeit kann sich in offenem Ärger gegenüber dem Kollegen und den Vorgesetzten äußern.

Diese Emotionen können sich auf verschiedene Weise negativ auswirken. Zunächst kann die zeitnahe und direkte Konfrontation oder unkontrollierte Wutausbrüche zu einem angespannten Arbeitsklima führen und das Teamklima belasten. Kollegen könnten sich angegriffen oder unwohl fühlen, was die Zusammenarbeit und die Effizienz beeinträchtigen kann. Darüber hinaus kann die Wut die eigene Fähigkeit zur sachlichen Problemlösung, als auch das Abstrahieren des Problems trüben. In einem Zustand intensiver Emotionen neigen Menschen dazu, impulsiv zu reagieren, was oft zu weiteren Konflikten und Missverständnissen führt. Langfristig könnte der anhaltender Ärger auch die eigene berufliche Reputation schädigen. Wenn eine Person regelmäßig wütend und konfrontativ auftritt, kann dies ihr Image als Teamplayer und ihre Fähigkeit, professionell zu kommunizieren, untergraben. Dies könnte zu einem Gefühl der Isolation und potenziell auch zum Stillstand in der Karriereentwicklung führen.¹⁰

Die Herausforderung besteht also darin, Ärger und Wut nicht nur zu erkennen, sondern sie auch konstruktiv zu bearbeiten. Dazu gehört, Strategien zur Deeskalation und zur offenen, aber respektvollen Kommunikation zu entwickeln. Was wäre also, wenn wir Ärger und Wut, die wir bereits als kraftvolle Emotionen kennengelernt haben, anstatt als Störfaktoren, sondern als bedeutendes Potenzial für persönliches Wachstum und Veränderung wahrgenommen werden? Wenn wir diese Emotionen wertschätzend betrachten und in den Coaching-Prozess integrieren, können sie zu wertvollen Erkenntnissen und positiven Entwicklungen führen.

⁹ (Rogl, 2022); (von Kanitz, 2021)

¹⁰ (Hülshoff, 2012); (von Kanitz, 2021)

Stellen Sie sich vor, Sie arbeiten mit der Klientin, die sich von einem Kollegen im Projekt übergangen fühlt. Ihre Wut über diese gefühlte Ungerechtigkeit ist spürbar, und sie hat Schwierigkeiten, ihre Emotionen zu regulieren und konstruktiv zu kommunizieren. In dieser Situation kann Coaching helfen, den Blick auf das Potenzial dieser Emotionen zu richten und damit verbundene Chancen zu nutzen.

Ein erster Schritt im Coaching könnte die **Emotionsarbeit** sein, bei der die Klientin ihre Wut und ihren Ärger anerkennt und offen über ihre Gefühle spricht. Dabei wird die Emotion nicht als negativ oder hinderlich angesehen, sondern als wertvolle Informationsquelle. Durch das Erkennen und Validieren ihrer Emotionen kann die Klientin beginnen, diese als Anzeichen für tieferliegende Bedürfnisse und Grenzen zu verstehen. Dabei können wir Emotionen herausarbeiten und auch auf verschiedene Anteile im Körper eingehen.¹¹

Weiterhin könnte man sich auf die **Glaubenssatzarbeit**, das sich hier besonders bewährt, konzentrieren. Im Gespräch mit der Klientin werden zugrunde liegende Überzeugungen und Erwartungen herausgearbeitet, die zu ihrer Wut führen. Möglicherweise wird sie Glaubenssätze wie „Ich werde nie anerkannt“ oder „Meine Ideen werden nicht geschätzt“ entdecken. Diese Überzeugungen können dann in Perspektive gestellt und durch positivere, unterstützende Glaubenssätze ersetzt werden. Diese Methode fördert ein gesundes Selbstbewusstsein und hilft, die Reaktionen auf zukünftige Konflikte zu modifizieren.¹²

Eine effektive Methode aus dem systemischen Coaching zur Bewältigung von Ärger und Wut ist die **„Ressourcenorientierte Perspektivwechsel“**. Hierbei wird die Klientin eingeladen, die Situation aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten – sowohl aus der Sicht des Kollegen als auch aus einer neutralen, objektiven Perspektive. Diese Technik ermöglicht es, Empathie zu entwickeln und Verständnis für die Handlungen anderer zu gewinnen, was die eigene Wut relativiert und zu einer konstruktiveren Herangehensweise an die Problemlösung führt.¹³

Zusätzlich kann die **„Konstruktive Kommunikation“** gefördert werden. Die Klientin lernt, wie sie ihre Emotionen auf eine Weise ausdrücken kann, die respektvoll und lösungsorientiert ist. Dies umfasst Techniken wie das „Ich-Botschaften“ senden, bei denen die Klientin ihre eigenen Gefühle und Bedürfnisse klar und direkt kommuniziert, ohne Vorwürfe zu machen oder die andere Person zu beschuldigen.¹⁴

Durch die Anwendung kann sie lernen, Ärger und Wut produktiv zu nutzen, um ihre Bedürfnisse klarer zu kommunizieren und ihre berufliche und persönliche Entwicklung potenziell voranzutreiben. Der Fokus liegt darauf, diese intensiven Emotionen nicht nur als Herausforderung oder diese zu an Seite zu schieben, sondern als Chance für Wachstum und Verbesserung zu sehen.

Enttäuschung/Frust

Enttäuschung und Frust sind emotionale Reaktionen, die im beruflichen Kontext oft auftreten, wenn Erwartungshaltungen nicht erfüllt oder Ziele nicht erreicht werden können. Diese Emotionen können Herausforderungen mit sich bringen und die Zufriedenheit auf der Arbeit, sowie die Leistungsfähigkeit erheblich beeinträchtigen.

Nehmen wir das Beispiel einer Mitarbeiterin, die sich intensiv auf eine Beförderung vorbereitet hat. Sie hat zusätzliche Verantwortung übernommen, ihre Leistungen kontinuierlich verbessert und sich in ihrem Team engagiert. Für sie ist sie in vielerlei Hinsicht in Vorarbeit gegangen. Nachdem sie jedoch

¹¹ (von Kanitz, 2021); (Rogl, 2022)

¹² (von Kanitz, 2021); (Rogl, 2022)

¹³ (von Kanitz, 2021); (Rogl, 2022)

¹⁴ (von Kanitz, 2021); (Rogl, 2022)

erfährt, dass die Beförderung nicht vergeben wurde, fühlt sie sich tief enttäuscht und frustriert. Diese Emotionen entstehen nicht nur aus der verpassten Chance, sondern auch aus dem Gefühl der Ungerechtigkeit und dem Eindruck, dass ihre harte Arbeit nicht ausreichend gewürdigt wurde.

Die Herausforderungen, die durch Enttäuschung und Frust entstehen, sind vielfältig. Zum einen kann die Motivation erheblich leiden. Die betroffene Mitarbeiterin könnte das Gefühl entwickeln, dass ihre Anstrengungen keinen Wert haben, was zu einer verminderten Einsatzbereitschaft und einem Rückgang der Arbeitsqualität führen kann. Diese Einstellung kann sich negativ auf ihre Leistungsbeurteilung auswirken und ihre Karrierechancen weiter einschränken.

Zum anderen kann Enttäuschung auch die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz belasten. Die emotionale Reaktion auf das erlebte Unglück kann zu einem Rückzug oder zu einer angespannten Haltung gegenüber Kollegen und Vorgesetzten führen. Missmut oder offene Unzufriedenheit können das Arbeitsklima belasten und die Zusammenarbeit im Team erschweren.

Langfristig können wiederholte Erfahrungen von Enttäuschung und Frust auch zu einem verminderten Selbstwertgefühl und anhaltender beruflicher Resignation führen. Wenn diese Emotionen nicht konstruktiv bearbeitet werden, können sie das allgemeine Wohlbefinden und die berufliche Zukunft der betroffenen Person negativ beeinflussen. Das Ganze kann bis zu einer „inneren Kündigung“ gehen, wo die Betroffenen sich mental und mit ihrer Leistungsbereitschaft aus dem Unternehmen verabschiedet haben.

Das Verständnis und die Bearbeitung von Enttäuschung und Frust sind daher entscheidend, um negative Auswirkungen, die in der beruflichen Welt oft als Rückschläge empfunden werden, zu vermeiden. Sie bieten aber auch wertvolle Chancen für persönliches Wachstum und Weiterentwicklung. In einem Coaching-Prozess kann diese Perspektive genutzt werden, um aus den belastenden Emotionen Potenzial für positive Veränderung zu schöpfen.

Stellen Sie sich vor, Sie begleiten die Klientin in unserem Beispiel, die sich intensiv auf die Beförderung vorbereitet hat. Diese Erfahrung hat bei ihr tiefe Enttäuschung und Frust ausgelöst. Der erste Schritt im Coaching besteht darin, diese Emotionen wertschätzend zu betrachten und als wertvolle Signale für ihre Bedürfnisse und Erwartungen zu erkennen.

Ein effektiver Ansatz ist die **„Systemische Ressourcenaktivierung“**. Hierbei wird die Klientin angeleitet, ihre Emotionen als Ausdruck ihrer hohen Erwartungen und ihres Engagements zu sehen. Statt diese Emotionen als Schwäche oder Versagen zu interpretieren, werden sie als Beweis für ihre Leidenschaft und ihre Bereitschaft zur Weiterentwicklung angesehen. In diesem Kontext wird die Klientin ermutigt, ihre Fähigkeiten und bisherigen Erfolge zu reflektieren und sich ihrer Stärken bewusst zu werden. Dabei stellen wir alle bisherigen Erfolge und Fähigkeiten visuell dar, um ihre Ressourcen und Stärken zu erkennen und zu würdigen.¹⁵

Ein weiteres hilfreiches Element ist die **„Konstruktive Perspektivarbeit“**. In dieser Phase des Coachings wird die Klientin gebeten, die Situation aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten. Dazu gehört, die Sichtweise der Vorgesetzten und des Unternehmens oder auch von anderen Kollegen, die potenziell eine Beförderung erhalten haben. Diese Methode fördert Empathie und hilft, die Situation in einen größeren Kontext zu setzen, wodurch die Klientin neue Einsichten gewinnen und ihre eigene Frustration relativieren kann.¹⁶

Zusätzlich wird die Methode der **„Zukunftsorientierten Zielsetzung“** eingesetzt. Hierbei wird die Klientin unterstützt, konkrete, positive Ziele für ihre berufliche Zukunft zu formulieren, die auf ihren

¹⁵ (Rogl, 2022); (von Kanitz, 2021)

¹⁶ (Rogl, 2022); (von Kanitz, 2021)

Erfahrungen basieren. Dies beinhaltet, neue Karriereziele zu setzen, die sie motivieren und auf denen sie aufbauen kann, anstatt sich auf die verpasste Beförderung zu fixieren. Durch die Entwicklung eines klaren Handlungsplans und die Identifikation von nächsten Schritten wird der Fokus auf die proaktive Gestaltung der eigenen Karriere gelenkt. Das Ganze kann als ein zielorientiertes Reframing gesehen werden.¹⁷

Ein abschließender, Ansatz ist das „**Stärken von zwischenmenschlichen Beziehungen**“. Die Klientin wird ermutigt, offen über ihre Enttäuschung zu sprechen und konstruktiv Feedback zu geben, ohne in Konfrontation zu gehen. Durch die Förderung einer offenen Kommunikation kann das Arbeitsklima verbessert und Missverständnisse ausgeräumt werden, was zu einer positiven Arbeitsatmosphäre beitragen kann.¹⁸

Insgesamt zeigt sich, dass Enttäuschung und Frust, wenn sie wertschätzend und konstruktiv angegangen werden, nicht nur Herausforderungen darstellen, sondern auch Potenzial für persönliches Wachstum, verbesserte Selbstkenntnis und die Weiterentwicklung der beruflichen Laufbahn bieten. Durch systemisches Coaching wird die Klientin darin begleitet, diese Emotionen als Impulse für positive Veränderung zu nutzen, ihren Fokus umzulenken und ihre berufliche und persönliche Entwicklung voranzutreiben.

Freude/Euphorie

Freude und Euphorie sind positive Emotionen, die häufig nach Erfolgen, Anerkennung oder dem Erreichen wichtiger Ziele auftreten. Obwohl sie das Arbeitsumfeld bereichern und die Motivation steigern können, bringen sie auch spezifische Herausforderungen mit sich, die im beruflichen Kontext nicht unterschätzt werden sollten.

Nehmen wir das Beispiel einer Projektleitung, die ein bedeutendes und komplexes Projekt erfolgreich abgeschlossen hat und dafür ein großes Lob von der Geschäftsführung erhält. Diese Erfahrung führt zu großer Freude und Euphorie, die sie in ihrem Team teilt. Auf den ersten Blick scheint alles positiv, doch es gibt einige Herausforderungen, die mit dieser emotionalen Hochstimmung einhergehen können.

Euphorie kann dazu führen, dass die Mitarbeiterin und ihr Team unrealistische Erwartungen entwickeln. Der Erfolg eines Projekts kann die Vorstellung fördern, dass zukünftige Projekte leicht zu meistern sind oder auch in der Zukunft eine gleichartige Reaktion erzeugt wird. Diese überhöhten Erwartungen können zu einer gefährlichen Selbstüberschätzung führen, die das Risiko erhöht, Fehler zu machen oder sich bei zukünftigen Aufgaben zu übernehmen. Weiterhin kann die Freude über den Erfolg dazu führen, dass die Projektleiterin möglicherweise die Notwendigkeit zur kritischen Reflexion oder zur kontinuierlichen Verbesserung ausblendet. Der Fokus auf den Erfolg kann den Blick auf mögliche Verbesserungsbereiche oder notwendige Anpassungen trüben. Dies kann langfristig zu Stagnation führen, wenn das Team sich nicht weiterentwickelt oder lernt, aus Erfahrungen zu wachsen.

Die Euphorie kann auch die Dynamik im Team beeinflussen. Während einige Teammitglieder die Freude und den Enthusiasmus teilen, können andere, die sich möglicherweise übersehen oder benachteiligt fühlen, sich zurückgesetzt oder unzufrieden fühlen. Dies kann zu internen Spannungen oder einem Ungleichgewicht in der Teamdynamik führen, wenn die Freude über den Erfolg nicht gleichermaßen und fair geteilt wird.

¹⁷ (Rogl, 2022); (von Kanitz, 2021)

¹⁸ (Rogl, 2022); (von Kanitz, 2021)

Schließlich besteht die Gefahr, dass Freude und Euphorie, wenn sie nicht richtig gemanagt werden, zu einem übermäßigen Druck auf die Teammitglieder führen, immer wieder außergewöhnliche Leistungen zu erbringen. Die Erwartung, ständig auf dem Höhepunkt der Euphorie zu operieren, kann zu Überlastung führen.

Diese Herausforderungen verdeutlichen, dass selbst positive Emotionen wie Freude und Euphorie eine differenzierte Betrachtung erfordern. Ein Bewusstsein für die potenziellen Risiken und eine reflektierte Herangehensweise helfen, die positiven Effekte zu maximieren und die negativen Konsequenzen zu minimieren. Im systemischen Coaching liegt der Fokus darauf, diese positiven Emotionen konstruktiv zu nutzen und gleichzeitig potenzielle Herausforderungen zu adressieren. Diese Phase des beruflichen Triumphs kann, wenn sie richtig gemanagt wird, zu nachhaltigem Wachstum und Teamstärkung führen.

Ein erster Schritt könnte eine Form der **Ressourcenreflexion** darstellen. Hier wird die Klientin ermutigt, ihre positiven Erfahrungen und die damit verbundenen Emotionen detailliert zu reflektieren. Durch die gezielte Analyse, was genau zum Erfolg beigetragen hat, kann sie die konkreten Stärken und Fähigkeiten identifizieren, die diesen Erfolg ermöglicht haben. Diese Reflexion kann durch die Methode des **Erfolgs-Feedbacks** unterstützt werden, bei der die Klientin Feedback von Teammitgliedern und Vorgesetzten sammelt und auswertet. Dies fördert das Bewusstsein für die eigenen Kompetenzen und hilft, diese in zukünftigen Projekten gezielt einzusetzen.¹⁹

Ein weiteres hilfreiches Element wäre die **Zukunftsorientierte Zielsetzung**. Die Klientin wird dabei unterstützt, die Euphorie des Erfolgs in konkrete, realistische Ziele für die Zukunft umzuwandeln. Somit wird die positive Energie auf neue Herausforderungen übertragen, ohne unrealistische Erwartungen zu schaffen. Die Ziele werden so formuliert, dass sie ambitioniert, aber auch erreichbar sind, was hilft, die Euphorie konstruktiv zu nutzen und gleichzeitig Überforderung zu vermeiden.²⁰

Zusätzlich wird könnte man in eine **Teamreflexion** gehen. Die Klientin wird angeleitet, die Teamdynamik nach dem Erfolg zu analysieren und sicherzustellen, dass die Freude gleichmäßig verteilt wird. Dies beinhaltet regelmäßige Teamgespräche, in denen alle Mitglieder ihre Wahrnehmungen und Gefühle teilen können. Durch diese offenen Dialoge können mögliche Spannungen frühzeitig erkannt und adressiert werden, wodurch ein harmonisches Arbeitsumfeld gefördert werden kann.²¹

Insgesamt wird darauf abgezielt, die Freude und Euphorie nicht nur als Moment der Feier, sondern als wertvolle Ressourcen für persönliches und berufliches Wachstum zu nutzen. Durch die Anwendung wird die Klientin befähigt, diese positiven Emotionen in eine nachhaltige und gesunde berufliche Entwicklung zu überführen, die sowohl den individuellen Erfolg als auch das Wohl des gesamten Teams unterstützen kann.

¹⁹ (Rogl, 2022); (von Kanitz, 2021)

²⁰ (Rogl, 2022); (von Kanitz, 2021)

²¹ (Rogl, 2022); (von Kanitz, 2021)

Fazit

Das Wahrnehmen und der konstruktive Umgang mit Gefühlen und Emotionen sind von entscheidender Bedeutung für die persönliche und berufliche Entwicklung. Emotionen sind nicht nur untrennbar mit unserem täglichen Leben verbunden, sondern sie bieten auch wertvolle Einblicke in unsere Bedürfnisse, Werte und Ziele. Ein bewusster und positiver Umgang mit diesen Emotionen kann zu einem tiefergehenden Verständnis unserer selbst und einer effektiveren Bewältigung von Herausforderungen führen.

Im beruflichen Kontext kann der Umgang mit Emotionen wie Stress, Angst, Ärger, Enttäuschung und Euphorie sowohl Herausforderungen als auch Chancen mit sich bringen. Während Stress und Angst oft als lähmend erlebt werden können, bieten sie gleichzeitig die Möglichkeit, persönliche Grenzen und Bedürfnisse zu erkennen und neue Wege der Resilienz und Selbstorganisation zu entwickeln. Ärger und Wut, obwohl sie Konflikte und Spannungen erzeugen können, können auch als Katalysatoren für konstruktive Kommunikation und die Klärung von Bedürfnissen dienen. Enttäuschung und Frust zeigen uns, wo unsere Erwartungen möglicherweise nicht erfüllt wurden und bieten die Chance, unsere Ziele und Strategien zu überdenken und anzupassen. Freude und Euphorie, obwohl oft mit unrealistischen Erwartungen verbunden, können genutzt werden, um Motivation zu stärken und die Grundlage für zukünftigen Erfolg zu legen.

Systemisches Coaching bietet ein wertvolles Werkzeug, um die verschiedenen Facetten der Emotionen zu erforschen und sie produktiv zu nutzen. Durch Methoden wie die Ressourcenaktivierung, die Perspektivarbeit und die Zukunftsorientierte Zielsetzung können Emotionen nicht nur verarbeitet, sondern in positive Handlungsstrategien umgewandelt werden. Die Fähigkeit, Emotionen bewusst zu reflektieren, ihre Ursachen zu verstehen und sie konstruktiv zu nutzen, führt zu einem tiefergehenden Selbstverständnis und stärkt die eigene Handlungskompetenz.

Insgesamt ist das Wahrnehmen und der positive Umgang mit Gefühlen und Emotionen nicht nur eine Frage der persönlichen Reife, sondern auch ein Schlüsselfaktor für beruflichen Erfolg und Zufriedenheit. Emotionen sind wertvolle Wegweiser, die uns aufzeigen, was uns bewegt und antreibt. Durch einen bewussten Umgang mit ihnen können wir nicht nur unsere eigenen Bedürfnisse besser verstehen, sondern auch effektiver auf die Bedürfnisse unserer Umgebung eingehen. Der Schlüssel liegt darin, Emotionen als wertvolle Informationsquelle zu betrachten und sie als Katalysatoren für Wachstum und Entwicklung zu nutzen. Dieser Ansatz fördert nicht nur das persönliche Wohlbefinden, sondern trägt auch zu einem harmonischen und produktiven Arbeitsumfeld bei.

Literaturverzeichnis

Hülshoff, T. (2012). *Emotionen - Eine Einführung für beratende, therapeutische, pädagogische und soziale Berufe*. utb GmbH.

Möller, T., & Johann, T. (2013). *Positive Psychologie im Beruf - Freude an Leistung entwickeln, fördern und umsetzen*. Hamburg: Springer-Gabler.

Rogl, M. (2022). *MitGefühl - Warum Emotionen im Job unverzichtbar sind*. Igling: Edition Michael Fischer.

SEQUOYA. (10. 08 2023). Warum Gefühle am Arbeitsplatz ein wichtiger Faktor für gute Arbeit sind. Berlin, Berlin, Deutschland.

von Kanitz, A. (2021). *Emotionale Intelligenz*. Haufe.

Checkliste für die Erstellung einer Abschlussarbeit

Bestandteile einer Abschlussarbeit

- Titelblatt inkl. Name der Arbeit
- Einleitung
- Hauptteil
- Schluss/Fazit
- Literatur/Abbildungsverzeichnis/Quellenangaben

Executive Summary zusätzlich als separate Datei Etwa halbseitige Zusammenfassung der Arbeit

Infos zur Erstellung

- Format jeweils: PDF
- Insgesamt ca. 10 Seiten

Klassifizierung in einen der folgenden Themenbereiche: Vertrieb/Verhandlung

Organisations-/Teamentwicklung

Führung

Business Management

Gesundheit

Selbstständigkeit

Persönlichkeitsentwicklung

Emotions Coaching (emTrace, Brainspotting, wingwave, EMDR...)

Online Coaching

Coaching Tools & Methoden

- Keine Namen von Klienten benutzen
- Zitate kennzeichnen
- Ordentliche Quellenangaben: **Internet:** Internetadresse (und zwar nicht: Google oder Wikipedia.de, sondern den direkten Link), Datum des letzten Zugriffs auf die Seite □ z.B.: <https://www.in-konstellation.de/coaching-ausbildung-koeln/>, 28.10.2022
- **Buch:** Name des Autors/Herausgebers, Name des Buches, Ort, Verlag, Jahreszahl □ z.B.: Manfred Weber. Methoden der Sozialforschung. Stuttgart: Grother, 2016.
- Fußnote auf der jeweiligen Seite: Name des Autors, Jahreszahl, Seite □ z.B.: 1 Vgl. Mansfelder, 2018, S. 19.
- **Bilder:** im Text Quelle nennen oder Abbildungsverzeichnis am Ende der Arbeit, dann aber so, dass man es genau zuordnen kann
-

Falls Bilder verwendet werden:

- Bilder selbstmachen/-malen oder ohne Bilder ohne Urheberrecht nutzen Möglichkeiten: pixabay.de, unsplash.com, pexels.com
- Urheberrechtliche geschützte Bilder sind nicht gestattet. Bei etwaigen Urheberrechtsverletzungen haftet der Autor der Arbeit.
- Dateinamen richtig formulieren: Mit Namen: NamerArbeit_NamedesTeilnehmers.pdf -> Beispiel: *Autosuggestion im Alltag_Max Mustermann.pdf*
- Anonym: NamerArbeit.pdf -> *Autosuggestion im Alltag.pdf*
-

Infos zur Abgabe

- Bitte beide pdf-Dateien (Abschlussarbeit & Executive Summary an willkommen@in-konstellation schicken

