

Ich fühle was ich will!

Julia Weber

**Organisationsberatung, Supervision,
Coaching**

ISSN 1618-808X
Volume 25
Number 2

Organisationsberat Superv Coach
(2018) 25:169-182
DOI 10.1007/s11613-018-0545-5



Your article is protected by copyright and all rights are held exclusively by Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature. This e-offprint is for personal use only and shall not be self-archived in electronic repositories. If you wish to self-archive your article, please use the accepted manuscript version for posting on your own website. You may further deposit the accepted manuscript version in any repository, provided it is only made publicly available 12 months after official publication or later and provided acknowledgement is given to the original source of publication and a link is inserted to the published article on Springer's website. The link must be accompanied by the following text: "The final publication is available at link.springer.com".



Ich fühle was ich will!

Verbesserung der Gefühlswahrnehmung mit dem Zürcher Ressourcen Modell

Julia Weber

Online publiziert: 18. April 2018

© Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2018

Zusammenfassung Der theoretische Teil dieses Beitrags gibt einen Einblick in das große Feld der Gefühle. Dazu geben die Zwei-Prozess-Theorien Antwort auf die Fragen, woher Gefühle kommen und was Gefühle sind. Manchen Menschen fällt die Wahrnehmung von und der Umgang mit Gefühlen leicht, andere tun sich damit schwer. Bei diesen kann eine Gefühlsblindheit, die sogenannte Alexithymie, vorliegen. Dieses gut untersuchte Persönlichkeitsmerkmal wird beschrieben, und es wird ein praktisches Tool aus dem Zürcher Ressourcen Modell vorgestellt, das Menschen die Möglichkeit bietet, ihre Gefühle zu ordnen und zu übersetzen, um sie für das Selbstmanagement nutzen zu können.

Schlüsselwörter Gefühlswahrnehmung · Alexithymie · Zürcher Ressourcen Modell

I feel what I want!

Enhancing the perception of emotions with the Zurich Resource Model

Abstract The theoretical part of this article gives an insight into the big field of emotions. In addition, the two-process theories answer the questions of where feelings come from and what feelings are. For some people, the perception of and the handling of emotions is easy, others find it difficult. In the latter case, it may be that a feeling blindness, the so-called alexithymia, is present. This well-studied personality trait is described and a practical tool from the Zurich Resource Model

Dr. phil. J. Weber (✉)
Scheuchzerstrasse 21, 8006 Zürich, Schweiz
E-Mail: julia.weber@ismz.ch

is presented, which offers people the opportunity to organize and translate their feelings in order to use them for personal self-management.

Keywords Perception of emotions · Alexithymia · Zurich Resource Model

Warum fühlen Menschen, und was ist der evolutionsbiologische Sinn von Gefühlen? Der theoretische Teil dieses Beitrags gibt einen Einblick in das große Feld der Gefühle. Mit den Zwei-Prozess-Theorien widmen wir uns der Frage, woher Gefühle kommen und was Gefühle sind. Daraufhin betrachten wir die Bereiche des menschlichen Lebens, bei denen Gefühle von Vorteil sind und berücksichtigt werden sollten. Manchen Menschen fällt die Wahrnehmung von und der Umgang mit Gefühlen leicht, andere tun sich damit schwer. Bei diesen kann eine Gefühlsblindheit, die sogenannte Alexithymie, vorliegen. Sie werden das Konstrukt der Gefühlsblindheit und deren Entstehung kennenlernen und Informationen aus der Forschung erhalten. Daraufhin wird ein praktisches Tool aus dem Zürcher Ressourcen Modell vorgestellt, das Menschen die Möglichkeit bietet, ihre Gefühle zu ordnen und zu übersetzen, um sie für ihr Selbstmanagement nutzen zu können.

1 Zwei Systeme: der Verstand und das Unbewusste

Jeder Mensch verfügt in seinem Gehirn über zwei Systeme, die Bewertungen zu Situationen und Themen erzeugen und bei Entscheidungsprozessen berücksichtigt werden sollten. Diese beiden Systeme werden in der Psychologie unter dem Stichwort der Zwei-Prozess-Theorien untersucht. Die Differenzierung zweier Systeme zur Erklärung von Phänomenen wie z. B. Willenskraft, Motivation, Selbstkontrolle und Selbstregulation ist in mehreren psychologischen Modellen wiederzufinden (vgl. Kahnemann 2017; Carver und Scheier 2012). Je nach Theorie werden diese beiden Systeme unterschiedlich benannt, in diesem Beitrag werden die Begriffe „Verstand“ und „Unbewusstes“ verwendet.

Die beiden Systeme unterscheiden sich in verschiedenen Bereichen, die auf ihren hirnanatomisch unterschiedlichen Strukturen und Lagen beruhen (LeDoux 2016). Tab. 1 gibt einen ersten Überblick zu diesen beiden Systemen und deren unterschiedlichen Arbeits- und Funktionsweisen, die wissenschaftlich gut untersucht sind (Stanovich et al. 2014).

Tab. 1 Verstand und Unbewusstes (vgl. Storch und Krause 2017)

	Der Verstand	Das Unbewusste
<i>Verarbeitungsmodus</i>	Bewusst	Unbewusst
<i>Arbeitstempo</i>	Langsam	Schnell
<i>Kommunikationsmittel</i>	Sprache	Somatische Marker (diffuse Gefühle)
<i>Informationsverarbeitung</i>	Seriell	Parallel
<i>Bewertung</i>	Richtig/falsch	Mag ich/mag ich nicht

Mit dem Verstand können wir Aufgaben planen, zeitliche Abläufe berechnen und Vor- und Nachteile eines Verhaltens abschätzen. Der Verstand erinnert uns an Anstehendes und ermahnt uns bei Unvernünftigem. Dieses System arbeitet langsam und genau. Hat der Verstand eine Information verarbeitet, so ist der Mensch in der Lage, über Sprache die Bewertung des Verstandes zu kommunizieren. Im besten Fall werden hierfür 900 ms benötigt, es kann aber auch manchmal Stunden, Tage oder Wochen dauern, bis dem Verstand etwas klar geworden ist. Durch seine serielle Informationsverarbeitung kann der Verstand immer nur eine Information zur selben Zeit verarbeiten. Diese Arbeitsweise wird klar, sobald man aufgefordert wird, gleichzeitig zwei Gedanken zu denken. Das ist mit dieser Informationsverarbeitung nicht möglich. Die Bewertung des Verstandes erfolgt nach „richtig und falsch“. Hierbei spielen oft Erziehung und soziale Normen eine entscheidende Rolle.

Das Unbewusste arbeitet hingegen schnell. Innerhalb von 200 ms ist eine Bewertung oder ein Handlungsvorschlag aus diesem System vorhanden (Ferguson und Porter 2009). Im Moment ihres Entstehens können Sie diese Bewertung allerdings noch nicht in Sprache fassen. Die Bewertungen des Unbewussten werden über die sogenannten somatischen Marker (Damasio 2003) kommuniziert. Somatische Marker (von griech. *sōma* = Körper) sind diffuse Gefühle und/oder Körperempfindungen. Diese werden z. B. als mulmiges Gefühl im Bauch, Freude im Herzen oder Kloß im Hals wahrgenommen und beschrieben. Mit diesen Signalen kommuniziert das Unbewusste seine Bewertung über die Situation, unsere Rolle dabei und den möglichen Ausgang der Situation. Diesen Kommentar generiert es aus sämtlichen Erfahrungen, die wir bereits in unserem Leben zu dem betreffenden Thema gesammelt haben. Es wird zwischen positiven und negativen somatischen Markern unterschieden. Tab. 2 gibt ein paar Beispiele dafür.

Die Informationsverarbeitung des Unbewussten verläuft parallel, sodass gleichzeitig sehr viele Informationen aus der In- und Umwelt verarbeitet und daraus Bewertungen im Zeithorizont „Hier und Jetzt“ gebildet werden können (Kuhl 2001). Die Bewertungskategorie dieses Systems erfolgt im Hinblick auf das Wohlbefinden des Gesamtorganismus nach den Kriterien: „mag ich und mag ich nicht“, was ist zuträglich für das individuelle Wohlbefinden und was ist störend? Das unbewusste System hat evolutionsbiologisch die eine große Aufgabe: uns möglichst sicher und wohlbehalten durchs Leben zu führen und dabei das momentane individuelle Wohlbefinden im Auge zu haben.

Tab. 2 Somatische Marker (Weber 2017)

Somatische Marker	
Positive	Negative
Warmes Gefühl im Bauch	Loch im Magen
Freies Durchatmen	Nackenhaare stellen sich auf
Gänsehaut am ganzen Körper	Druck auf Schultern
Kopfhaut kribbelt	Nackenverspannungen
Gefühl von Leichtigkeit	Enge in der Brust
Lachen im Gesicht	Pochende Halsschlagader

Dank der bildgebenden Verfahren wie Hirnscan oder Magnetresonanztomographie ist es möglich, die beiden Systeme sichtbar zu machen und zu unterscheiden. Neurologisch betrachtet sitzt der Verstand im präfrontalen Cortex, direkt hinter unserer Stirn. „Der Cortex gilt als Entstehungsort von allem, was nach üblicher Meinung uns Menschen zu Menschen macht, nämlich Bewusstsein, Denken, Vorstellen, Erinnern, Handlungsplanung und Sprache“ (Roth und Ryba 2016, S. 95). Ist Aktivität im Cortex zu verzeichnen, so sind diese Aktivitäten bewussteinfähig. Die Person kann dann Auskunft über ihre Gedanken, Gefühle und Ähnliches geben. Das Unbewusste wird neurologisch in einem aus Sicht der Evolution sehr alten Hirnareal lokalisiert, das wir mit den Tieren gemeinsam haben. Es ist ein ausgedehntes Netzwerk von kleineren und größeren Arealen, die mit Gefühlen zu tun haben und die auch als limbisches System bezeichnet werden. Zu diesem System zählen unter anderem der Nucleus accumbens, die Amygdala, der Hippocampus und der Hypothalamus. Nach dem deutschen Hirnforscher Gerhard Roth ist das limbische System „der Entstehungsort von Affekten, Gefühlen, Motiven, Handlungszielen, Gewissen, Empathie, Moral und Ethik und damit diejenige Instanz, die weitgehend unsere Persönlichkeit bestimmt einschließlich unseres individuell-egoistischen und sozialen Handelns“ (Roth und Ryba 2016, S. 129).

Von großer Bedeutung ist die Tatsache, dass der Verstand nur wenige direkte Verbindungen zum Unbewussten hat. Umgekehrt kontrolliert und beeinflusst das Unbewusste die bewussten Ebenen jedoch stark. Die Großhirnrinde als Sitz von Verstand und Intelligenz hat also nur geringen Einfluss auf das limbische System als Instanz für das Unbewusste, Gefühlssteuerung, Risikobewertung und moralisch-ethische Kontrolle, während der umgekehrte Einfluss massiv sein kann. Dies erklärt, warum vernünftige Ratschläge und Einsichten allein nicht in der Lage sind, Menschen nachhaltig zu beeinflussen, während unsere Gefühle, besonders auch in Form von Stress, Angst und Schmerz, starken Einfluss auf unser Denken und Handeln haben können.

Somatische Marker und Gefühle sind nicht nur um ihrer selbst willen einfach gut und sollen daher einfach nur gefühlt werden. Sie erfüllen keinen Selbstzweck. Gefühle haben evolutionsbiologisch eine klare und wichtige Aufgabe, und zwar den Bewertungszweck mit Blick auf das momentane Wohlbefinden. Das *Fühlen um des Fühlens willen* kann natürlich bei Gefallen praktiziert werden, ist jedoch aus wissenschaftlicher Sicht nicht notwendig.

Unter dem Aspekt des Selbstmanagements und der Selbststeuerung gibt es zwei Themenbereiche, in denen somatische Marker und Gefühle wichtig sind: Entscheidungen treffen und Ziele verfolgen. Aus motivations- und persönlichkeitspsychologischer Sicht besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass der Abgleich des bewussten und des unbewussten Systems einen wesentlichen Faktor sowohl für die psychische Gesundheit als auch für erfolgreiches Handeln darstellt (Storch und Krause 2017). Dieser Abgleich wird auch als Synchronisation der beiden Systeme bezeichnet. Im vorliegenden Artikel liegt der Schwerpunkt auf der Übersetzung der somatischen Marker, die ein wichtiger erster Schritt für die Synchronisation der beiden Systeme ist. Wie der gesamte Abgleich im Zürcher Ressourcen Modell stattfindet, wird in diesem Beitrag nicht weiter erörtert. Hierzu sei auf die bereits vorliegende breite Literatur verwiesen (z. B. Weber 2017; Storch und Kuhl 2012).

2 Schwierigkeiten in der Wahrnehmung von somatischen Markern und Gefühlen

Manchen Menschen fällt es leicht, ihre somatischen Marker und Gefühle wahrzunehmen, einzuordnen und „richtig“ zu benennen; anderen fällt dies jedoch schwerer. Bei diesen kann es sein, dass eine sogenannte Alexithymie vorliegt, d. h. eine Schwierigkeit oder auch Unfähigkeit von Personen, ihre Gefühle hinreichend wahrzunehmen und/oder zu beschreiben. Der Begriff „Alexithymie“, ein aus dem Griechischen abgeleitetes Kunstwort, wurde bereits von Sifneos (1973) eingeführt und bedeutet: „Unfähigkeit, Gefühle zu lesen“ bzw. „Gefühlsblindheit“ (*a* = ohne; *léxis* = Wort, Lesen; *thymós* = Gemüt, Gefühl). Ich verwende im Weiteren die Begriffe *gefühlsblind* und *alexithym* synonym.

Alexithymen Menschen fällt es schwer, Gefühle zu identifizieren und/oder diese mit Worten zu beschreiben. Sie erleben Gefühle meist undifferenziert. Beispielsweise können sie Schwierigkeiten haben, zu unterscheiden, ob sie müde, traurig, wütend oder hungrig sind. Daher neigen gefühlsblinde Menschen oftmals dazu, Details eines Ereignisses anstelle von Gefühlen zu beschreiben. Sie verwenden eine eher sachliche Sprache. Dies wird auch als ein *an äußeren Ereignissen orientierter Denkstil* bezeichnet.

Alexithyme Menschen bringen körperliche Reaktionen häufig nicht mit ihrem Gefühlsleben in Verbindung. Beispielsweise erklären sie Herzrasen mit körperlichen Problemen und kommen gar nicht auf die Idee, Herzrasen auf Angst, Liebe oder Stress zurückzuführen. Zudem neigen viele gefühlsblinde Menschen zu Phantasiearmut, sie haben eine verminderte Fähigkeit zu träumen und zu fantasieren. Im Hinblick auf die Informationen zu den zwei Systemen ist bei der Alexithymie der Zugang zum Unbewussten versperrt oder erschwert. Somit fallen all die nützlichen und wunderbaren Funktionen des Unbewussten weg oder sind für die Betroffenen schwerer zugänglich. Bei diesen Menschen bereitet die Synchronisation der beiden Systeme Schwierigkeiten, und durch die Bevorzugung des Verstandessystems besteht für sie die Gefahr, dass sie zu viel Selbstkontrolle im Leben ausüben. Wissenschaftliche Studien konnten mehrfach aufzeigen, dass ein zu großes Maß an Selbstkontrolle die Wahrscheinlichkeit erhöht, körperlich und/oder psychisch krank zu werden. Wissenschaftliche Untersuchungen haben gezeigt, dass viele Menschen mit den folgenden Krankheiten auch alexithym sind (Überblick bei Leweke und Bausch 2009): Depressionen, Abhängigkeitserkrankungen, Zwangsstörungen, essentieller Bluthochdruck, Asthma, chronifiziertes Schmerzsyndrom, Essstörungen, Angststörungen, somatoforme Störungen.

Es gibt verschiedene Kriterien (Fava et al. 2001), die auf das Vorliegen einer Alexithymie hinweisen. Es müssen nicht immer alle erfüllt sein. Drei Zustimmungen bei diesen sieben Kriterien deuten auf das Vorliegen einer Alexithymie hin:

- Schwierigkeiten, Gefühle bei sich zu identifizieren („Ich fühle nichts. Und wenn ich etwas fühle, weiß ich nicht, ob ich traurig, wütend oder müde bin“).
- Schwierigkeiten, Gefühlssignale anderer Menschen wahrzunehmen („Ich mag es nicht, wenn Menschen von mir erwarten, dass ich ihre Bedürfnisse verstehen oder erraten soll“).

- Schwierigkeiten, Gefühle zu verbalisieren („Mir fehlen die Worte, das zu beschreiben, was ich fühle“).
- Neigung, Details eines Ereignisses anstelle von Gefühlen zu beschreiben („Wenn ich Ereignisse aus meinem Leben erzähle, beschreibe ich die Fakten“).
- Eingeschränktes Fantasieleben („Ich träume nicht oder nur selten und orientiere mich an der Realität des Lebens“).
- Körperliche Symptome oder Beschwerden werden nicht mit Reaktionen auf das Gefühlsleben in Zusammenhang gebracht („Ich habe keine Ahnung, woher mein Herzrasen/meine Verspannungen/mein hoher Blutdruck kommt“).
- Gehäuftes Auftreten heftiger, inadäquater Gefühlsausbrüche („Manchmal platzt mir schon bei Kleinigkeiten der Kragen“).

Da nicht immer alle Kriterien vorliegen müssen, äußert sich die Gefühlsblindheit individuell ganz unterschiedlich. Es wird zwischen starker, mittlerer und schwacher Alexithymie unterschieden, d. h. man ist nicht einfach alexithym oder nicht, sondern es gibt verschiedene Ausprägungsgrade.

Eine große Studie in der deutschen Bevölkerung hat gezeigt, dass etwa 10 % der Allgemeinbevölkerung von Alexithymie betroffen ist (Franz et al. 2008). In dieser Studie waren viele der Betroffenen in ihren Berufen erfolgreich und sozial gut integriert. Es muss also keineswegs sein, dass die Gefühlsblindheit der Menschen auf den ersten Blick auffällt oder nachteilig für das tägliche Leben ist. Alexithyme Menschen können ein normales Leben leben, ohne sozial und gesellschaftlich auffällig zu sein. Dazu kommt, dass vielen Gefühlsblinden ihr Defizit kaum bewusst ist und dieses meist nur im Kontakt mit engen Angehörigen oder mit dem Partner zum Problem wird. Auch im beruflichen Bereich kann sich die Alexithymie negativ auswirken, z. B. in Kommunikationsproblemen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden. Für Coaches ist es wichtig zu wissen, dass es dieses Persönlichkeitsmerkmal gibt und dass vermehrt Schwierigkeiten auftauchen können, wenn mit diesen Menschen mit „Gefühlsmethoden“ gearbeitet wird.

Die Entstehung der Alexithymie wird auf ein Trauma in der frühen Kindheit oder auch im Jugend- oder Erwachsenenalter zurückgeführt (vgl. Weber 2017). Für das Coaching ist auch die folgende Erkenntnis wichtig: Obwohl gefühlsblinde Menschen Gefühle nicht oder nur erschwert wahrnehmen, ist dabei nicht ausgeschlossen, dass sie im Laufe des Lebens lernen, an der sozial erwünschten Oberfläche so etwas wie Emotionalität darzustellen. In Interaktionen mit anderen Menschen werden Gefühle gezeigt, ohne dass diese echt hervorgerufen und empfunden werden. Es erfolgt eine vom Gegenüber erwünschte Außendarstellung, die auf genauen Beobachtungen von Erwartungen beim Gegenüber beruht.

3 Die praktische Arbeit zur Verbesserung der Gefühlswahrnehmung

Das Zürcher Ressourcen Modell hat zwei Tools, die beim Coaching alexithymer Menschen hinzugezogen werden können. Wie beschrieben, hat die Alexithymie eine große Bandbreite. Es gibt alexithyme Menschen, die ihre somatischen Marker nicht wahrnehmen. Diese Personengruppe ist häufig in klinischen und thera-

peutischen Settings anzufinden. Wenn Menschen ihre somatischen Marker gar nicht mehr wahrnehmen, so empfiehlt sich das Somatische Marker-Training (Weber 2017; Storch und Kuhl 2012; Krause und Storch 2010). Es gibt jedoch auch alexithyme Menschen, die ihre somatischen Marker wahrnehmen, jedoch nicht in der Lage sind, sie differenziert zu erkennen und zu benennen. Aus verschiedenen Untersuchungen (vgl. Grabe und Rufer 2009) wird abgeleitet, dass viele Alexithyme Gefühlsinformationen zwar wahrnehmen, jedoch unsicher sind, was diese bedeuten könnten. Es mangelt also am verstandesmäßigen Bewertungsprozess und der daran gebundenen sprachlichen Bezeichnung.

Bei diesen Personen, die in nichtklinischen Coaching-Settings wie z. B. Entscheidungscoaching, Führungskräfteentwicklung und in berufsbezogener Beratung begegnen, eignet sich die Arbeit mit der *Affektbilanz* und dem Ideenkorb aus dem ZRM sehr gut. Mittels dieses Tools lernen die Menschen die Differenzierung ihrer Gefühle und die Gründe für ihre Gefühle, was beides für die Kommunikation und das Selbstmanagement wichtig und entscheidend ist.

Korrekterweise müssten die somatischen Marker als somato-affektive Marker bezeichnet werden, da sie auf einer körperlichen und/oder affektiven Ebene auftreten können (Storch und Krause 2017). Die somatische Komponente äußert sich direkt im oder am Körper. Grummeln im Bauch, zitterige Knie, Schweißhände oder ein Kloß im Hals können Beispiele für negative somatische Marker sein, die direkt im oder am Körper wahrgenommen werden. Ein leichtes Herzklopfen, angenehmes Kribbeln auf der Haut oder Leichtigkeit im Brustbereich können Beispiele für positive somatische Marker im oder am Körper sein. Menschen sind unterschiedlich fähig in der Wahrnehmung dieser körperlichen, somatischen Komponente. Somatische Marker äußern sich in ihrem Auftreten und Erscheinungsbild individuell und auch innerhalb der Person von Thema zu Thema und Situation zu Situation unterschiedlich.

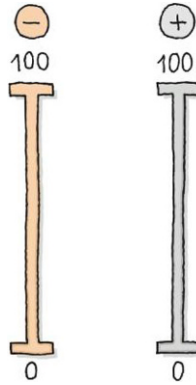
Über die rein affektive Komponente des somatischen Markers kann unabhängig vom Körpergefühl zu jedem Thema Auskunft gegeben werden. Unter Affekten versteht das ZRM die einfachsten Gefühle oder Gefühlsregungen. Diese entstehen ganz ohne bewusste Überlegungen oder höhere Erkenntnisse auf einer Ebene im Gehirn, auf der zwischen positiven und negativen Affekten unterschieden wird. Die positiven Affekte werden im sogenannten Belohnungssystem, die negativen im Bestrafungssystem generiert. Beim Bestrafungssystem spielt unter anderem die Amygdala eine Rolle, die im Körper das Stresshormon Cortisol ausschüttet (LeDoux 2016). Der Nucleus accumbens, der das Glückshormon Dopamin erzeugt, spielt nebst weiteren Hirnbereichen eine wichtige Rolle im Belohnungssystem. Diese beiden Systeme sind auch bei den einfachsten Organismen anzutreffen und steuern das Verhalten. Dank der Affekte kann sehr schnell und präzise unterschieden werden, ob etwas guttut oder nicht, ob eine Situation oder ein Objekt wieder aufgesucht oder besser gemieden werden soll.

Die im Alltag und oft auch im Coaching verwendete eindimensionale Skala für Gefühlsbewertungen (Abb. 1) wird der Tatsache, dass negative und positive Affekte an unterschiedlichen Orten im Gehirn erzeugt werden, nicht gerecht, und es wird empfohlen, diese für die Arbeit mit Gefühlen nicht zu verwenden, da sie neurobiologisch falsch ist.

— + FALSCH!!!

Abb. 1 Eindimensionale Darstellung von Gefühlsbewertungen

Abb. 2 Die Affektbilanz



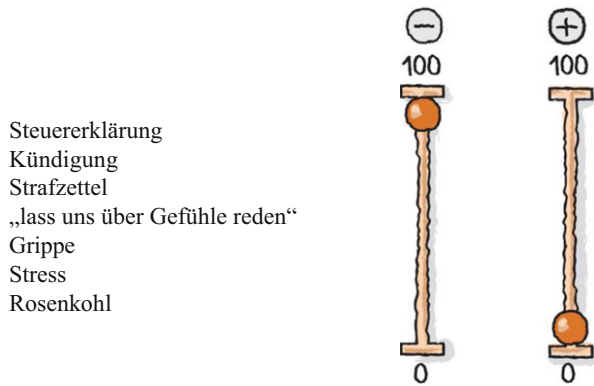
Zur Visualisierung der negativen und positiven Affekte wurde im Rahmen des Zürcher Ressourcen Modells (Storch und Krause 2017) ein Tool entwickelt: die Affektbilanz. Mit der Affektbilanz werden die Bewertungen des Unbewussten zu einem Thema differenziert dargestellt und lassen sich so geordnet bearbeiten und übersetzen. Mit der Affektbilanz ist es möglich, gemischte Gefühle zu einem Thema sichtbar zu machen und diese in positive und negative zu trennen. Die obige, eindimensionale Darstellung erlaubt dies nicht.

Die Affektbilanz besteht aus zwei so genannten visuellen Analogskalen. Das bedeutet, die Skalen sind ohne Zwischeneinteilungen und nur mit den Endpunkten 0 und 100 versehen (Abb. 2). Mit dieser Darstellung ist der Verstand überfordert und gibt das Zepter an das Unbewusste ab. Das Unbewusste kann die Intensität auf dieser Skala einschätzen, es braucht dazu keine Unterstriche und Zahlen. Nachdem das Unbewusste die Intensität an den beiden Skalen markiert hat, kann der Verstand im Anschluss daran die Stärke als Zahl eintragen.

Zu Beginn der Arbeit mit der Affektbilanz empfiehlt sich eine Übung, um mit diesem Tool vertraut zu werden. Bei dieser Übung bewegt man sich erst mal in vier Extremvarianten, bevor damit begonnen wird, zu differenzieren. Überlegen Sie sich Dinge und Situationen, die bei Ihnen eine starke negative Affektbilanz (keinen oder nur sehr schwachen positiven Affekt und gleichzeitig sehr hohen negativen Affekt) aufweisen. Unten sehen Sie Beispiele, die bei vielen Menschen diese Affektbilanz haben (Abb. 3).

Vielleicht haben Sie andere Ideen zu der negativen Affektbilanz, oder Ihnen ist aufgefallen, dass Ihre Affektbilanz bei den oben genannten Beispielen nicht der Abbildung entspricht. Bei der Arbeit mit der Affektbilanz gibt es kein richtig oder falsch. Die affektive Bewertung des Unbewussten ist höchst individuell. Den meisten Menschen wird diese Individualität schnell klar, wenn sie gefragt werden, welches Nahrungsmittel bei ihnen eine starke negative Affektbilanz aufweist (z.B. Leber, Kutteln, Rosenkohl, Gulasch, Meerestiere, Sellerie, Tofu, Paprika ...). Essensvorlie-

Abb. 3 Negative Affektbilanz



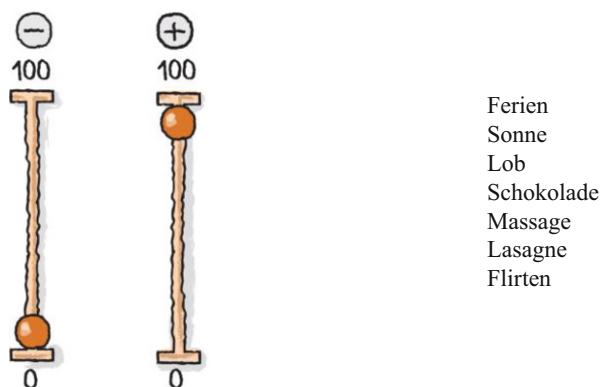
ben sind von Mensch zu Mensch unterschiedlich; sie brauchen nicht begründet zu werden und lassen sich auch nicht so leicht mit Verstandesargumentationen verändern. Bei den Bewertungen des Unbewussten spielen individuelle Vorlieben und Erfahrungen die entscheidende Rolle.

Nun folgt die Übung mit einer anderen Affektbilanz. Überlegen Sie sich Dinge und Situation, die bei Ihnen eine starke positive Affektbilanz aufweisen. Im Folgenden sehen Sie wieder verschiedene Beispiele, die Ihnen als Anregung dienen können (Abb. 4).

Auch hier gilt wieder, dass dies höchst individuell ist. Das Wort „Sonne“ hat bei manchen Menschen keine starke positive Affektbilanz. Beispielsweise können Erinnerungen an Sonnenbrand und Hitze ausgelöst werden, also gleichzeitig auch eine Reaktion auf der negativen Affektskala aufzeigen.

Welche Themen und Situationen fallen Ihnen bei der folgenden Affektbilanz ein? Überlegen Sie sich Situationen oder Dinge, die bei Ihnen gleichzeitig starke positive und starke negative Affekte aufweisen (Abb. 5). Themen, Situationen und Wörter mit dieser Affektbilanz haben es an sich, dass Sie emotional stark geladen sind und dass die Personen eine innere Zerrissenheit spüren.

Abb. 4 Positive Affektbilanz



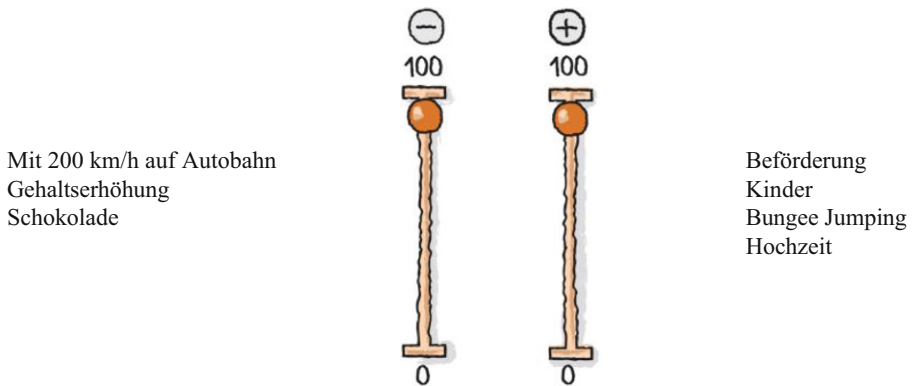


Abb. 5 Starke gemischte Affektbilanz

Die letzte Variante der vier Extremformen besteht in gleichzeitig schwachen oder fehlenden positiven und negativen Affekten. Dies sind Dinge, die Ihnen emotional egal sind. Hier werden oft auch sogenannte Alltagsroutinen genannt, also alltägliche Tätigkeiten, die Sie ganz automatisch machen (Abb. 6).

Viele alexithyme Menschen werden von der Affektbilanz angesprochen, da sie ihnen eine Logik und eine Ordnung in der Gefühlswelt bietet. Wie bereits geschildert, ermöglicht dieses Tool, gemischte Affektlagen sichtbar zu machen. Dabei ist es wichtig, dass die Markierungen der Intensität auf der negativen und der positiven Skala möglichst schnell gemacht werden. Wenn Sie eine Affektbilanz zeichnen und dann fünf Minuten davor sitzen und grübeln, wo Sie die Markierungen setzen, wird nicht die affektive Bewertung des Unbewussten, sondern die kognitive Bewertung des Verstandes abgebildet, und das ist nicht der Sinn der Sache. Die Affektbilanz kann zu allen Themen und Situationen gemacht werden, bei denen es die Person interessiert, wie die Bewertung des Unbewussten lautet.

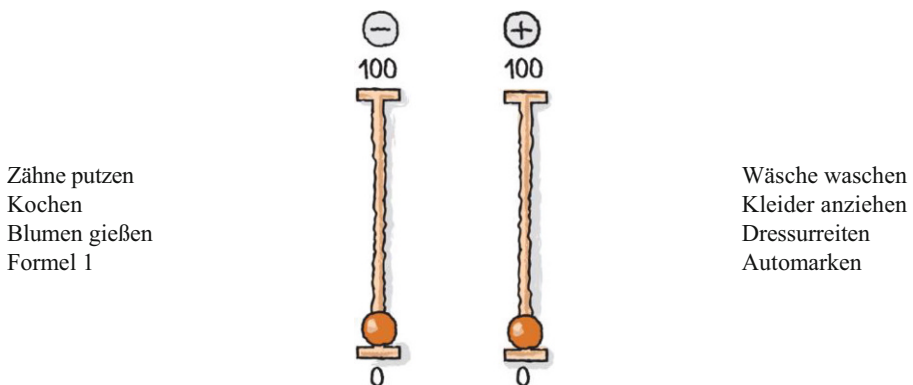


Abb. 6 Schwache gemischte Affektbilanz

4 Fallbeispiel

Die Arbeit mit der Affektbilanz soll nun anhand eines Coachingfalls erläutert werden. Herr K. wurde von seinem Chef ins Coaching geschickt, um an seiner Kommunikation zu arbeiten. Nachdem ich ihm das Konzept der zwei Systeme erklärt hat, zeigen sich Falten auf seiner Stirn. „Also diese somatischen Marker, die sind bei mir glaube ich nicht so ausgereift“. Durch Nachfragen erklärt mir Herr K., dass er somatische Marker zwar wahrnimmt, jedoch oftmals nichts mit ihnen anzufangen weiß. „Mir ist oft nicht klar, woher dieses unangenehme Grummeln im Bauch kommt und mit was das zu tun hat.“ Ich frage Herrn K., ob er mir eine Situation oder ein Thema nennen kann, bei dem er das Grummeln kürzlich wahrgenommen hat und ihm nicht klar ist, was ihm sein unbewusstes System damit signalisieren will. „Ja das kann ich, das ist ja auch ein Grund für mein Coaching. Es geht um das Thema ‚E-Mails‘. Da taucht dieses Grummeln ganz oft auf.“

Ich schlage Herrn K. die Arbeit mit der Affektbilanz vor. Nachdem ich ihm die Theorie erklärt habe und wir die Einstiegsübung gemacht haben, macht Herr K. seine Affektbilanz zum Thema „E-Mails“ mit dem Ergebnis: -85 & $+30$. „Das erstaunt mich jetzt aber doch, dass mein Unbewusstes dieses Thema so stark negativ bewertet!“ Interessiert betrachtet Herr K. seine Affektbilanz, dann zeichnen sich Grübelfalten auf seiner Stirn ab. „Und was mach ich jetzt damit? Leg ich die Affektbilanz meinem Chef hin und sage: ‚Schauen Sie mal, mein Unbewusstes findet E-Mails nicht so toll oder was?‘“ Herr K. muss sich noch ein wenig gedulden. Denn zunächst geht es darum, die Gründe für diese Affektbilanz herauszuarbeiten und die Bewertung des Unbewussten in Sprache zu übersetzen. Bevor die Affektbilanz für ein Gespräch genutzt werden kann, kommen noch ein paar wichtige Arbeitsschritte.

Nun erfolgt die kognitive Übersetzung der Affektbilanz getrennt für die positive und negative Skala. Der Verstand denkt darüber nach, woher der negative Affekt und woher der positive Affekt kommen. Warum bewertet das Unbewusste das ausgewählte Thema so, womit hängt das zusammen? „Mhhhh, das hatte ich schon fast vermutet! Sie können mir also auch nicht weiterhelfen.“ Herr K. macht eine wegwerfende Handbewegung. „Ich fand es bisher logisch und sinnvoll, was Sie mir erzählt und gezeigt haben. Aber diese Aufgabe stellt ja mein Hauptproblem dar, formulieren zu können, warum dieses Grummeln auftaucht. Das ist ja genau das, was ich nicht kann.“ Ich beruhige Herrn K. und sage ihm, dass es folgende drei Varianten an dieser Stelle gibt und wie entsprechend weitergearbeitet wird:

1. Affektbilanz ist gemacht, und dem Verstand ist klar, woher die negative und/oder positive Bewertung des Unbewussten stammt. Dies kann bei manchen Themen schon durch die bloße Visualisierung auf den beiden Skalen geschehen.
2. Affektbilanz ist gemacht, und der Verstand hat ein paar Ideen, woher die negative und/oder positive Bewertung des Unbewussten stammen könnte.
3. Affektbilanz ist gemacht, und der Verstand hat keine Ahnung, woher die negative und/oder positive Bewertung des Unbewussten stammen könnte.

Im ersten Fall stehen den Menschen dann Worte zur Verfügung. In den beiden anderen Fällen wird eine weitere Methode eingesetzt, die die Bewertung des Unbewussten für den Verstand dolmetscht: *der Ideenkorb*, eine weitere Methode aus

dem ZRM. Damit werden die Bewertungen des Unbewussten in Sprache übersetzt. Bei diesem Vorgehen nutzt man die Gehirne von anderen Menschen für neue Ideen. Oft sind Menschen gegenüber den Bedürfnissen, Kommentaren und Gründen des eigenen Unbewussten blind, besonders wenn sie nicht darin geübt sind, die Signale aus dem Unbewussten in ihrem Alltag mit einzubeziehen. Da wir selbst ja immer nur Zugang zu den Dingen haben, die uns bewusst sind, können wir Stunden, Tage oder Wochen im bewussten Teil des Hirns rumwühlen und eine Sache durchdenken, ohne unbedingt auf Gründe des Unbewussten für die Bewertung zu stoßen. Man braucht jedoch nicht immer aufwändige psychologische Beratung oder Therapie, sondern kann sich mit dem Ideenkorb selbst helfen, indem man fremde Gehirne – sogenannte Fremdgehirne – um eine Ideenspende bittet. Der Ideenkorb bietet die Möglichkeit, das eigene Unbewusste zu explorieren, und zwar expertenunabhängig.

Die Person, die Ideen braucht, bittet andere um Ideenspenden. Hierzu stellt sie einen imaginären Korb vor sich auf; die Spender legen nun ihre Ideen in den Korb, ohne dass diese vom Ideensammler kommentiert werden. Dies ist ein wichtiger Punkt, da Kommentare wie „Nein, das kommt für mich nicht in Frage“ oder „Ist das dein Ernst?“ die Kreativität der Fremdgehirne bremsen und sie in eine Richtung lenken können. Da die Bewertungskategorien von Verstand und Unbewusstem jedoch unterschiedlich sind, ist es wichtig, dass möglichst viele verschiedene Ideen, auch politisch inkorrekte, sozial unerwünschte und unorthodoxe Ideen in den Korb gegeben werden. Es geht beim Ideenkorb nicht darum, objektive und richtige Interpretationen zu diskutieren. Ziel dieser Übung ist ausschließlich, reichhaltiges Material zur vorliegenden Affektbilanz zu produzieren. Offenheit und Vielfalt stehen an oberster Stelle.

Herr K. bekommt als Hausaufgabe für die nächste Coachingsitzung, Ideenkörbe zu seiner Affektbilanz „E-Mails“ zu sammeln. Dabei ist es nicht wichtig, dass die Fremdgehirne, die um eine Ideenspende gebeten werden, wissen, wie die Affektbilanz zu dem Thema aussieht. Die Fremdgehirne müssen nicht einmal wissen, dass das Thema „E-Mails“ Herrn K.s Thema ist. Jedoch ist es wichtig, dass zu jeder Affektskala getrennt zwei Ideenkörbe gesammelt werden. Die zwei Fragen an die Fremdgehirne, zu denen Ideenkörbe gesammelt werden, lauten:

Was gibt es für Gründe, warum Menschen bei dem Thema „E-Mails“ negative Gefühle haben können?

Was gibt es für Gründe, warum Menschen bei dem Thema „E-Mails“ positive Gefühle haben können?

Die Ideen der Fremdgehirne werden vom Ideensammler auf zwei Blättern notiert, eines für die positiven und eines für die negativen Gründe. Wie oben beschrieben, kann es sein, dass einem selbst ein paar Ideen kommen, sobald man die Affektbilanz gemacht hat. Diese Ideen sind natürlich auch wichtig und werden auf den entsprechenden Blättern notiert. Es kann auch vorkommen, dass während der Ideensammlung einem plötzlich eigene Ideen einfallen. Auch diese sind wichtig und werden notiert.

Zur nächsten Sitzung bringt Herr K. die Ideenkörbe mit: „Es war gar nicht so schwer, wie ich es am Anfang gedacht hatte. Die Menschen sind wirklich großzügig mit ihren Spenden, und ich glaube, da sind ein paar ganz gute Ideen dabei. Also ich

Tab. 3 Der Ideenkorb „E-Mails“

<i>Gründe für negative Gefühle</i>	<i>Gründe für positive Gefühle</i>
E-Mail-Flut	Erlaubt Selbsteinteilung der Arbeit
Immer erreichbar	Man kann über die Antwort nachdenken und nochmals drüber lesen (nicht wie z. B. bei einem Telefonat oder persönlichen Gespräch)
Erwartung, schnell zu antworten	Können auch unterwegs beantwortet werden
Unklar formulierte E-Mail	Flexibilität
Komplizierte E-Mails	
E-Mails, die sich von allein regeln, unnötige E-Mails	
Spam-Mails	
E-Mails, die spät abends vom Chef geschickt werden (ist das eine Erwartung vom Chef, dass ich E-Mails auch außerhalb der Arbeitszeit beantworte)	
<i>Eigene Gründe von Herrn K.:</i>	<i>Eigene Gründe von Herrn K.:</i>
E-Mails mit ganz vielen Ausrufezeichen und Fragezeichen, nicht sachlich, sondern mit Emotionen versehen, die mir nicht immer klar sind. Bin dann wie gelähmt	Möglichkeit der klaren Struktur in der Kommunikation
Unklare Angaben bei Arbeitsaufträgen („mal schnell“, „in den nächsten Tagen“, „bald“)	
Ellenlange E-Mail ohne konkreten Inhalt	

hab zumindest bei mir gemerkt, dass mich einige Ideen angesprochen haben. Und spannend war, dass da Ideen genannt wurden, auf die ich selbst niemals gekommen wäre.“ Diese Ideen, die ihn ansprechen, sind ein erster Hinweis darauf, dass es sich dabei um Gründe des Unbewussten handelt (Tab. 3).

Nun geht es um das Sortieren des Ideenkorbs. Dazu wählt Herr K. sämtliche Ideen aus, die ihn ansprechen, für ihn stimmig und sinnvoll sind. „Bei dieser Arbeit ist mir jetzt schon klar geworden, welches die für mich wichtigen Punkte für das Grummeln im Bauch sind. An oberster Stelle stehen für mich die unklare Erwartungshaltung meines Chefs verbunden mit unklaren Arbeitsaufträgen.“ Der Chef von Herrn K. neigt dazu, ihm einen Arbeitsauftrag zu geben und im Verlauf der kommenden Tage in einzelnen Mails zusätzliche Informationen und Aufgaben zu dem Arbeitsauftrag hinzuzufügen. „Da verliere ich dann den Überblick und halte mich meist verbissen an die Angaben zum ersten Auftrag fest und ignoriere alles Weitere. Ich denke, das ist ein wichtiger Punkt in unserer Kommunikationsproblematik, der auf beiden Seiten negative Gefühle erzeugt. Für mich wäre es wichtig, dass mein Chef mit einem Auftrag lieber noch etwas wartet und diesen durchdenkt, bevor er ihn an mich übergibt. Oder dass er die Punkte, die ihm im Nachhinein noch einfallen, sammelt und diese Sammlung mir dann als Ganzes zukommen lässt. Ich werde ihm das mal vorschlagen, mal schauen, wie er reagiert.“

Durch die Arbeit mit der Affektbilanz und dem Ideenkorb hat Herr K. nun Sprache für sein Grummeln im Bauch für das Gespräch mit seinem Chef zur Verfügung. Er muss nicht mehr schweigen und ignorieren, da seine Gefühle übersetzt wurden. Er geht mit den so neu gewonnenen Informationen in das Gespräch mit seinem Chef, um einen für beide passenden Umgang mit der „E-Mail“-Problematik zu finden.

Literatur

- Carver, C.S., & Scheier, M. (2012). Cybernetic control processes and the self-regulation of behavior. In R.M. Ryan (Hrsg.), *Oxford handbook of human motivation* (S. 28–42). New York: Oxford University Press.
- Damasio, A. (2003). *Ich fühle, also bin ich. Die Entschlüsselung des Bewusstseins* (4. Aufl.). München: Paul List.
- Fava, G.A., Mangelli, L., & Ruini, C. (2001). Assessment of psychological distress in the setting of medical disease. *Psychother Psychosom*, 70, 171–175.
- Ferguson, M.J., & Porter, S.C. (2009). Goals and (implicit) attitudes. A social-cognitive perspective. In G.B. Moskowitz & H. Grant (Hrsg.), *The psychology of goals* (S. 447–479). London: Guilford.
- Franz, M., Popp, K., Schaefer, R., Sitte, W., Schneider, C., Hardt, J., et al. (2008). Alexithymia in the German general population. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 43, 54–62.
- Grabe, H.J., & Rufer, M. (2009). *Alexithymie: Eine Störung der Affektregulation. Konzepte, Klinik und Therapie*. Bern: Huber.
- Kahnemann, D. (2017). *Schnelles Denken, langsames Denken*. München: Siedler.
- Krause, F., & Storch, M. (2010). *Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten. Manual für die Arbeit mit der ZRM-Bildkartei*. Bern: Hogrefe.
- Kuhl, J. (2001). *Motivation und Persönlichkeit. Interaktionen psychischer Systeme*. Göttingen: Hogrefe.
- LeDoux, J. (2016). *Angst. Wie wir Furcht und Angst begreifen und therapieren können, wenn wir das Gehirn verstehen*. Wals bei Salzburg: Ecowin.
- Leweke, F., & Bausch, S. (2009). Alexithymie und Krankheit – Zusammenhänge mit somatischen, psychosomatischen und psychischen Erkrankungen. In H.J. Grabe & M. Rufer (Hrsg.), *Alexithymie: Eine Störung der Affektregulation. Konzepte, Klinik und Therapie*. Bern: Huber.
- Roth, G., & Ryba, A. (2016). *Coaching, Beratung und Gehirn. Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungskonzepte*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Sifneos, P.E. (1973). The prevalence of “alexithymic” characteristics in psychosomatic patients. *Psychother Psychosom*, 22, 255–262.
- Stanovich, K.E., West, R.F., & Toplak, M.E. (2014). Rationality, intelligence, and the defining features of type 1 and type 2 processing. In J.W. Sherman, B. Gawronski & Y. Trope (Hrsg.), *Dual-process theories of the social mind*. New York: Guilford.
- Storch, M., & Krause, F. (2017). *Selbstmanagement – ressourcenorientiert. Grundlagen und Trainingsmanual für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell (ZRM)* (6. Aufl.). Bern: Hogrefe.
- Storch, M., & Kuhl, J. (2012). *Die Kraft aus dem Selbst. Sieben PsychoGyms für das Unbewusste*. Bern: Huber.
- Weber, J. (2017). *Ich fühle, was ich will! Wie Sie Ihre Gefühle besser wahrnehmen und selbstbestimmt steuern*. Bern: Hogrefe.



Dr. phil. Julia Weber Dr. in Psychologie und Diplompädagogin, zertifizierte ZRM-Trainerin, ZRM-Ausbildungstrainerin, Autorin und Geschäftsführerin am Institut für Selbstmanagement und Motivation Zürich ISMZ.