

# Vorschläge zur Verwendung der Feelings Gefühlskarten als Inspiration

Wenn Sie uns Ihre eigenen Vorschläge zur Verwendung der Feelings Gefühlskarten zusenden und wir sie drucken und auf der Website [www.stephaniebarstsch.de](http://www.stephaniebarstsch.de) veröffentlichen, erhalten Sie von uns ein Gefühlskartenset kostenfrei!  
Email: [info@stephaniebarstsch.de](mailto:info@stephaniebarstsch.de)

- **Fortbildung für Gruppen**

## **Zu Beginn**

eines Workshops die Karten auf dem Boden auslegen. Jeder Teilnehmende wählt sich 1-3 Karten aus, wie sein augenblickliches Empfinden zur momentanen Situation des gewählten Workshop-Themas ist. Zudem können die Empfindungen auch noch in der Intensität skaliert werden.

### **3 Beispiele:**

#### Workshop-Thema „Salutogene Personalführung“

Frage: Welche Gefühle werden bei Ihnen lebendig, wenn Sie an Ihre Aufgabe Mitarbeiter zu führen oder zu leiten, denken.

#### Workshop-Thema „Konfliktkommunikation“

Frage: Denken Sie einmal an Ihre letzten Gespräche, in denen sie widerstreitende Bestrebungen wahrgenommen haben. Welche Gefühle werden im Rückblick bei Ihnen wach/präsent/ tauchen auf?

#### Workshop-Thema „Entlastungsstrategien im beruflichen Alltag zur Erhaltung der Arbeitszufriedenheit und Gesundheit (Burnout-Prävention)“

Frage: Wie fühlen Sie sich in Ihrem derzeitigen beruflichen Alltag?

Anschließend lassen Sie die Teilnehmenden ihr Ziel, welches sie mit dem Workshop oder der Auseinandersetzung mit dem Thema gerne erreichen würden definieren und fragen wiederum nach den Gefühlen, die angestrebt werden. Dabei können die Teilnehmenden neue Karten dazu wählen, oder in der Skalierung der vorher gewählten Emotionen weiter nach rechts oder links wandern. Im Laufe des Workshops werden dann die Möglichkeiten, die dieses Ziel erreichbar werden lassen könnten, erarbeitet.

So hat jeder Teilnehmende für sich eine Selbstbeauftragung zum Thema und arbeitet für sich und seine persönlichen Ziele mit. Jeder Vortrag und jede andere Form der Wissensvermittlung erhält die Sinnhaftigkeit, die es braucht, um effektiv motiviert zu sein und dadurch eben auch zu lernen. (Siehe auch Vera Birkenbihl und ihre Theorien über „incidental learning“ und auch die Lösungsfokussierte Kurzzeittherapie nach Insoo Kim Berg und Steve de Shazer)

## **Zum Ende**

eines Workshops oder eines Teamtrainings als Feedbackhilfe. Gefühle, die im Laufe des Workshops aufkamen, vorstellen lassen und die dazu gehörigen Erlebnisse berichten lassen. Je nach Gruppengröße im Plenum oder paarweise oder in Murmelgruppen zu drei bis vier Personen und dann die als am wichtigsten empfundenen Rückmeldungen im Plenum besprechen lassen.

- **Gewaltfreie Kommunikation**

Für Übungsgruppen, um das Gefühlsvokabular zu trainieren, zur Diskussion der einzelnen dargestellten Gefühle  
(darum sind keine Gefühlszuschreibungen auf den Karten zu finden)  
zum Verständnis, dass es sich meist um eine Melange von Gefühlen handelt  
Skalierung: zum Verständnis, dass Gefühle unterschiedlich intensiv empfunden werden.

- **Unterschiedsbildung zum Trainieren der emotionalen Selbststeuerungskompetenz**

Zum Verständnis, dass die bloße Einfühlung eines anderen Menschen oder durch sich selbst, schon eine Veränderung in der Intensität der benannten Emotion bewirkt: Lassen Sie eine Situation beschreiben, die äußerst konflikthaft oder unangenehm im Empfinden war, dann sucht die Person die dabei empfundenen Emotionen und skaliert sie.

Sie oder Teilnehmende hören aktiv empathisch zu, (gerne auch Bedürfnisse der erzählenden Person anbieten, die eventuell nicht erfüllt wurden), bis es sich abgerundet anfühlt.

Lassen Sie die Emotionen nun danach noch einmal skalieren. Es wird deutlich: Nicht die Erfüllung unserer Bedürfnisse schafft die Heilung, sondern die Bedeutung, die wir einem Phänomen geben.

Die Bedeutung ändert sich, durch die erhaltene Empathie.

(Unterschiedsbildung: siehe auch die hypnosystemische Theorie nach Gunther Schmidt und im Ursprung Milton Erickson, Empathie: siehe auch die Gewaltfreie Kommunikation nach Rosenberg)

- **Prozessorientierung und Realisierbarkeitshilfe im Coaching**

Frage: „Wenn Sie sich nun emotional bei diesem Gefühl gegenwärtig auf 8 einschätzen und Sie würden sich wohler fühlen, wenn Sie auf der 3 wären, welche Schritte wären notwendig, um von der 8 zur 7 zu gelangen?“

(Siehe auch den Lösungsfokussierte Kurzzeittherapieansatz von Insoo Kim Berg und Steve de Shazer)

## **Weitere Vorschläge von unseren Kunden:**

Von Mareke Bänziger :  
[www.brainufit.ch](http://www.brainufit.ch)

### **Coaching zum Thema Entscheidung – Erkennung + Klärung meines inneren Teams**

Der Coachee steht vor einer Herausforderung/Entscheidung und wird von seinen Gefühlen hin- und hergerissen.

#### **Analyse/Zielklärung**

- Auftrags: im Auftrags/Zielklärungsteil lasse ich den Coachee sein Ziel formulieren und auf eine Zielkarte aufschreiben (klären, erkennen, formulieren)

- Ich frage Coachee, wie er/sie sich in Bezug auf das Ziel jetzt fühlt (1 Karte auswählen)
- Wie möchten Sie sich gerne am Ende der Coaching-Zusammenarbeit in Bezug auf das Ziel fühlen (1 Karte auswählen, - zur Zielkarte auf den Tisch legen, resp. sichtbar platzieren)
- In Bezug auf die Lösung/Zielkarte - auf welcher Gefühlsstufe stehen Sie jetzt 1-10?

### **Klärung / Lösungserarbeitung**

- Ich frage Coachee, welche seiner inneren Stimmen/Gefühle in Bezug auf das Ziel mitreden? (passende Karten auswählen - auf Tisch auslegen)
- Der/die Coachee gibt den Karten einen Namen und somit eine Stimme (z.B. Angst, Mut, Turbo, Sicherheit, Herz, Kopf, Öffentlichkeitsarbeiter, .... )
- Wie geht es diesen Stimmen in Bezug auf das Ziel? Was kann diese Stimme zur Lösung beitragen?
- Der/die Coachee gibt jeder Karte/Stimme, ein alleiniges Rederecht. Diese Stimme erklärt die jetzige Gefühlslage in Bezug auf die Lösung/Ziel - alle anderen Stimmen „sind still, sie hören zu“.
- Hat die Stimme fertig geredet, gibt sie das Rederecht der nächsten Stimme/Karte weiter.
- Dies geht weiter so, bis jede Stimme/Karte geredet hat.
- In der Zwischenzeit hat die eine oder andere Stimme Erkenntnis/Klärung gefunden - es kann sich eine weitere „Gesprächsrunde“ ergeben - weiterführen, bis niemand mehr Neues zu sagen hat.

Dieses Vorgehen hilft, den inneren Konflikt zu erkennen und den Stimmen freien Raum zur Sprache zu geben. Durch das Differenzieren der Stimmen und Formulieren der Gefühle - ohne Einsprache - erfolgt Selbstexploration und daraus Klärung. Dadurch, dass immer in Bezug auf das Ziel gefragt wird, ist dieser Weg lösungsorientiert.

### **Festigung / Transfer**

- Nach Abschluss der „Gesprächsrunde“ frage ich nach, was der/die Coachee erfahren hat? Was nimmt er/sie in Bezug auf dem Weg zur Lösung mit. Je nachdem frage ich nach dem „nächsten Schritt“ des Coachee.
- Ich erkläre dem Coachee, dass diese „Gesprächsrunde“ im Alltag nachwirken wird. Er/Sie soll seine Gefühle beobachten, Veränderungen wahrnehmen.

Ende des Gespräches frage ich nochmals nach der Gefühlskarte, welche bei der Zielformulierung liegt - Auf welcher Gefühlsstufe stehen Sie jetzt?

Von Wolfgang Endres:  
Studienhaus St. Blasien  
www.endres.de

Übung mit "Feelings" in einer Lehrerfortbildung "Motivation durch ein gutes Lernklima"

### **Mit frischem Blick Empathische Begegnungen mit „Feelings“**

1.

Die Fotokarten offen auf einen Tisch oder den Boden legen.  
(Variante: Verdeckt, mit dem Gesicht nach unten.)

2.

Wer mitspielen will, wählt gezielt eine Karte aus.  
(Bei der Variante „Verdeckt“ eine Karte nach dem Zufallsprinzip nehmen.)

3.

Jede/r beschäftigt sich still mit der ausgewählten Karte:  
- Gesichtsausdruck und die Haltung betrachten.  
- Welche Gefühle, welche Stimmung kommen hier zum Ausdruck?  
- Die Verfassung der Person hinter der Maske still für sich interpretieren.

4.

Mit diesen Eindrücken stillschweigend auf den "Marktplatz" gehen,  
umhergehend seine Fotokarte zeigen und andere Maskengesichter betrachten.

5.

Bei einem "passenden" Gesicht innehalten und ein Gespräch beginnen.  
Dabei nicht die mitspielende Person anschauen, sondern direkt das Maskengesicht ansprechen: *Welche Gefühle kann ich bei Ihnen erkennen?*  
*Was vermute ich, wie es Ihnen gerade geht? Was scheint Sie besonders zu beschäftigen?*

6.

Das Gespräch in "gegenseitigem Einvernehmen" vertiefen oder beenden.  
Bei Interesse weitere Begegnungen suchen, so lange die Zeit reicht. (Empfohlene Zeit: 15 bis 20 Minuten.)

7.

Anschließend Reflexion, Feedback, Transfer –  
Erfahrungsaustausch im Gruppengespräch.