

Transformierende Reflexion von Emotionen im (interkulturellen) Coaching



Für das 2. LOCCS Symposium, 27.-29.5.2011 (LMU München)

„Interaktion in Aktion – Beratungsrealität(en) interdisziplinär“

Dr. Kirsten Nazarkiewicz, consilia cct

Ablauf des Workshops

1. Anliegen, Interessen, Fragen zum Thema
2. Coachingdefinition
3. Einstimmung: Emotionen im Coaching
4. Datenanalyse
 - „Wurzeln“
 - „Roots“
5. Zusammentragen der ersten Ergebnisse

Thesen

Coaching ist die Antwort auf eine dynamische, sich schnell ändernde, komplexe und dadurch unübersichtlich gewordene Arbeits- und Lebenswelt, in der es zur individuellen Orientierung und dem Erhalt der Leistungsfähigkeit der prozesshaften Einzelbegleitung bedarf.

„Interkulturelles Coaching“ stellt kein spezifisches Format der Einzelberatung dar, sondern jedes Coaching ist „transkulturell“ und muss heutzutage kulturreflexiv durchgeführt werden.

Definition (Nazarkiewicz/Krämer 2011):

„Coaching ist eine zielorientierte, systematische und zeitlich begrenzte Unterstützung und Begleitung eines Entwicklungs- und Veränderungsprozesses im Rahmen beruflicher oder privater Neuorientierung in Gesellschaften, die zunehmend transkulturell verfasst sind.“

Übergeordnetes Ziel ist die methodisch geförderte Verbesserung oder Wiederherstellung von professioneller Leistungsfähigkeit und privater Zufriedenheit mit dem Gefühl der Handlungssteuerung und in Form individuellen Wohlbefindens.“

Emotionen im Coaching – eine Selbstverständlichkeit

„Tatsächlich dreht sich im Coaching alles um Emotionen.“ (Braun u.a. S. 133)

- Coaching greift grundsätzlich Themen auf, die in Verbindung mit der Persönlichkeit, ihrem Erleben und ihrer Entwicklung stehen
- Hirnforschung: Jede Wahrnehmung wird im Gehirn bewertet, ohne Emotionen können wir keine Entscheidungen treffen, usw.
- Viele Coachingmethoden und -interventionen entstammen therapeutischen Schulen und Methodensammlungen und greifen in die Erlebensstruktur des Coachingpartners ein
- Anlässe für Coaching sind u.a. Krisen, Umbrüche und andere emotional bewegende Situationen
- Fachbücher zum Coaching enthalten Kapitel über tiefgehende emotionale Symptomatiken wie Trauma, Burn-out, bei denen der Übergang zu therapeutischen Anliegen und Anforderungen fließend ist
- Die Abgrenzung von Coaching und Therapie ist ein Dauerthema

- Coaching setzt die Arbeit an und mit Emotionen voraus
- Es werden Emotionen thematisiert, die der Coachingpartner in einer anderen Situation (als der des Coachings) hatte oder hat
- Mit den in der Fachliteratur beschriebenen Modellen und Methoden werden die Gefühle des Klienten gelenkt und beeinflusst
- Das Thema „was macht der Coach mit aufkommenden Emotionen“ wird **nicht** systematisch betrachtet
- In der Coachingliteratur ist das Thema „Emotionen im Coaching“ in der Regel **nicht** gesondert als Kapitel und Thematik ausgewiesen
- Ausnahme: Braun/Gawlas/Schmalz/Dauz (2004): „Die Coachingfibel – Vom Ratgeber zum High-Performance Coach“

- Unterscheidung zwischen Primär-, Sekundär-, Alt- und Fremdgefühlen

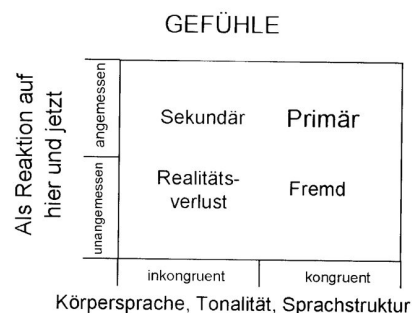


Abbildung 3: Gefühls-Kategorien

- **Hinweise an den Coach:**

Fokus auf Primärgefühle, allen anderen Gefühlsangeboten widerstehen und den Klienten mit verschiedenen Techniken herausführen

- „Der Coach als Emotionsmanager“ (Fokus auf sich selbst, mitleidlos empathisch, Wohlfühl-Coaching, Coaching-Stopp)

Annahmen und Hypothesen

- Im Coaching steht die Bearbeitung der Bedeutungsgebung von Emotionen im Vordergrund
- Emotionen müssen interaktiv reflektiert werden, um bearbeitbar zu sein
- Klienten bringen dafür bereits eigene Reflexionen, Interpretationen und Sinngebungen mit
- Diese haben sich bislang als nicht hinreichend hilfreich erwiesen, weswegen die professionelle Begleitung und Unterstützung gesucht wird
- Der Coach setzt diverse Strategien ein, um die Emotionen im Hinblick auf das Ziel des Coachingpartners zu berücksichtigen, aufzugreifen oder zu nutzen
- Das professionelle Setting des Coachings enthält für beide Coachingpartner implizite Regeln des rollenspezifischen Emotionsmanagements
- Es gibt beschreibbare Lösungen für die Reflexion und Transformation von Emotionen im Coaching

Datenbasis und Methode

Datenbasis

- 18 Coachings (Videoaufnahmen)
- Knapp 16 Std. verwertbare Coachinggespräche
- In mehreren Sprachen und Sprachkombinationen: Deutsch, Englisch, Schweizerdeutsch, Lingua Franca
- Erhoben im Rahmen einer Transkulturellen Coachinausbildung

Methode: Ethnomethodologische Konversationsanalyse

- Fokus liegt auf wiederkehrenden Strukturen und Regelmäßigkeiten mit zwingender oder relativer Erwartbarkeit
- Auf der Basis von Feintranskriptionen natürlicher Daten
- Rekonstruktion der Relevanzstrukturen der Beteiligten
- Beachtung des Äußerungszuschnitts (Recipient Design)
- Berücksichtigung der Kontextualisierung (ggf. Hinzunahme ethnographischen Wissens)

Coaching 1: „Roots“

- **Sprache:** Englisch (Muttersprachler)
- **Thema im Coaching:** Reflexion des möglichen Lebensmittelpunktes / Wohnortes nach der Pensionierung
- **Ausgewählte Passagen:** Eröffnung, Problembeschreibung, erste Interventionen des Coachs

Coaching 2: „Wurzeln“

- **Sprache:** Hochdeutsch (Lingua Franca)
- **Thema im Coaching:** Integration bikultureller Identitätsanteile
- **Ausgewählte Passagen:** Eröffnung, Problembeschreibung, erste Interventionen des Coachs

Transkripte enthalten ausgewählte nonverbale Kommunikation nach zwei Kriterien:

1. Nicht über verbale Kommunikation erfassbare Rezipientensignale
2. Bedeutungstragende nonverbale Kommunikation, die keine Entsprechung auf der verbalen Ebene hat

Leitfragen für die Datenanalyse

Welche kontextsensitiven und rollenspezifischen Strategien im Umgang mit Emotionen werden von den beteiligten Coachingpartnern gefunden?

- Wie wird der Dialog von Emotionsäußerungen gestaltet?
- Welche Vorgehensweisen kennzeichnen die Coachingpartner?
- Wie werden Emotionen elizitiert, versachlicht, reflektiert...?
Lassen sich Regelmäßigkeiten erkennen?

Welche Phänomene sollten kulturreflexiv betrachtet werden?

- Hinweise auf kulturspezifische Rituale oder andere Besonderheiten
- Differenzen oder Gemeinsamkeiten bei den „display rules“?
- Hinweise auf kulturspezifisches interaktives Emotionsmanagement?

Coaching 1: „Roots“, distanzierter Coachee

- Ellipsen, wo Emotionsbenennungen erwartbar sind: „There is something about (-) now when I write down my age“ (R1, Z. 30f)
- CP als Beobachter des Problems: „There are several questions that are popping up in my mind“ (R1, Z. 54f)

Strategien Coach

- Assoziieren des Themas hin zum ICH: „What is your confusion...“ (R2, Z. 18), „what do you consider your roots“ (R2, Z. 71), „taking this thought from other people into your mind“ (R2, Z. 84ff.)
- Gefühlsbenennungen („feel“, „confusion“) und Verstärken als Dramatisierungselement: „developing their own nuclear families“ (R2, Z.148ff.)

Coaching 2: „Wurzeln“, überwältigter Coachee

- Beschreibung von Emotionen von non- und paraverbalen Expressivität durchsetzt und unterbrochen, zur Entdramatisierung werden Abschwächungen und Modalisierungen eingesetzt: „<smile voice> oder wie ich damit umgehen kann irgendwie“ (W1, Z. 89f)

Strategien Coach

- Reformulierung, affiliative Verbalisierung des nicht Sagbaren: „wenn du sagst indischer Teil“ (W1, Z. 59), „was genau ist dir fremd“ (W2, Z. 15)
- Benennung sich manifestierender Emotionen als Entdramatisierung „Also es geht dir nahe“ (W2, Z. 32) auf das Weinen des Coachees

- Die Coachinpartner schildern eine Inkongruenz und Diskontinuitätserfahrung von zukünftigem und gegenwärtigem Erleben und seiner Bedeutungsgebung und stellen diese auch dar.
- Zugang zu und Benennbarkeit von Emotionen dienen dabei als Katalysator für den Coachingprozess
- Emotionen werden beschrieben und hervorgeholt, ohne sich in ihnen zu „verlieren“: Die Coachingpartner vermeiden die Extreme, Kognition/Fakten statt Emotionen
 nur wortlose oder sprachlich unfassbare Emotionen).
- Emotionen werden kontextsensitiv eliziert und reflexiv kontrolliert, je nach Coachingpartner werden gemeinsame Grenzen ausgehandelt.
- Bedeutungsgebung (Kognition) und Erleben (Emotion) werden durch verschiedene Strategien interaktiv kongruent gemacht (Coach spiegelt oder initiiert das jeweils fehlende Element).
- Die transformierende Reflexion von Emotionen gelingt in dem Moment, wo das vorgestellte ICH (Emotionen können kognitiv benannt, aber noch nicht gefühlt werden) mit den Reaktionen des gegenwärtigen ICHs (kann gefühlt, aber nicht verstanden werden) durch eine Spezifikationsfrage „verbunden“ wird.
- Diese „Verbindungsfrage“ initiiert einen Schritt in die Kongruenz, indem die Coachees aufgefordert werden, ein von ihnen selbst eingebrachtes und emotional offensichtlich bedeutsames Schlüsselwort („roots“, „fremd“) kognitiv zu bestimmen **und** die für sie subjektiv dazugehörigen Emotionen zu verbalisieren.

Fallbeispiel „Roots“

- Das Thema?
- **Eröffnungsritual:** elaboriert, formell
- **„Display Rules“:** Modalisierungen (ernste Emotionen „leicht“ machen)
- **Beziehungskonstellation**
hier: partnerschaftlich, auf Augenhöhe, CP nennt Anliegen, wiederholt Fragen, lobt C.
- **Verhalten zur gemeinsamen Arbeit:**
proaktiv, Lob und Feedback seitens des Coachees
- ...

Fallbeispiel „Wurzeln“

- Das Thema?
- **Eröffnungsritual:** minimal, informell, ungeschlossen
- **Display Rules:** nicht-modalisierter Emotionsausdruck
- **Beziehungskonstellation:** Steuerung des Prozesses durch den Coach
- **Verhalten zur gemeinsamen Arbeit und zum Prozess:** reaktiv
- ...

Literatur und Quellen

- Braun/Gawlas/Schmalz/Dauz (2004): „Die Coachingfibel – Vom Ratgeber zum High-Performance Coach“
- Nazarkiewicz, Kirsten / Krämer, Gesa (2011): Interkulturelles Coaching, in: Mayer, Claude-Helene / Treichel, Dietmar (Hrsg.): Lehrbuch Kultur. Waxmann (im Erscheinen)
- Krämer, Gesa / Nazarkiewicz, Kirsten (2010): Kulturreflexivität als Kompetenz in Therapie und Coaching, in: Golsabahi, Solmaz / Küchenhof, Bernhard / Heise, Thomas (Hrsg.), Migration und kulturelle Verflechtung. Beiträge zum dritten Kongress des Dachverbandes der transkulturellen Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik im deutschsprachigen Raum e.V., 11-13, September 2009, Psychiatrische Universitätsklinik Zürich, Das transkulturelle Psychoforum Band 17, Berlin: VWB Verlag für Wissenschaft und Bildung.
- Nazarkiewicz, Kirsten / Krämer, Gesa (2009): Gibt es Interkulturelles Coaching, Kulturreflexive Überlegungen zu einem schillernden Begriff, in: Organisationsberatung Supervision Coaching (OSC), Jg. 16 (2009), Heft 3, S. 245-259.

Danke für Ihr Interesse!

Download des Vortrags unter www.consilia-cct.com/publikationen

