

Abschlussarbeiten

Reihe Integrative Mediation · Supervision

Thomas Thelen

Formen empathischen Spiegels im Coaching

Ein Praxisfall aus der systemischen Arbeit
mit Persönlichkeitsanteilen

unisono institut verlag
ulm · berlin



Impressum

© unisono institut verlag, ulm · berlin
1. Auflage September 2020
ISBN eBook 978-3-948872-06-9

Satz / Layout: Peter Schust
Erscheinungsort: Ulm

unisono institut verlag
Gudrun Jürß und Peter Schust GbR
Stuifenweg 23 · 89075 Ulm · www.unisono-institut.com/verlag

Das Werk, einschließlich seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages und des Autors unzulässig. Dies gilt insbesondere für die elektronische oder sonstige Vervielfältigung, Übersetzung, Verbreitung und öffentliche Zugänglichmachung.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Thomas Thelen



Thomas Thelen wurde 1961 in Mönchengladbach geboren. Er beginnt seinen beruflichen Werdegang im Bereich Kinder- und Jugendpädagogik. Nach sozialtherapeutischer Arbeit in Mainz lebt er von 1992 bis 2002 in Irland, absolviert eine Vollzeitausbildung in Tanz und studiert in London am Laban College for Movement and Dance und an der City University London Tanz und Bewegungstherapie mit psychoanalytischem Schwerpunkt.

2002 lässt er sich in Aalen, Baden-Württemberg, nieder und leitet seit 2003 gemeinsam mit seiner Frau eine Praxis für Paartherapie sowie einen Seminarbereich mit ergänzenden Angeboten. Dazu gehört über viele Jahre bewegungstherapeutische Gruppenarbeit für verhaltensauffällige Kinder sowie Referententätigkeit für verschiedene Maßnahmen gegen sexuellen Missbrauch.

Im Oktober 2015 erwarb er das Hochschulzertifikat „Competence Coach & Mediator SHB“ an der ITH-Akademie Kupferzell und der Steinbeis-Hochschule Berlin.

Thomas Thelen

www.hausamregenbaum.de

Die nachfolgende Transferarbeit wurde im Rahmen der Ausbildung zum Competence Coach und Mediator an der ITH-Akademie (vgl. letzte Seiten) angefertigt.

**Transferarbeit zu Erlangung des
Hochschulzertifikats
"Competence Coach und Mediator SHB"
der Steinbeis-Hochschule-Berlin**

Schwerpunktthema:

Die Technik des Spiegels im Coaching

**innerhalb einer Falldarstellung aus der Praxis
anhand der systemischen Arbeit mit Persönlichkeitsanteilen**

Thomas Thelen

Betreut und geprüft durch:

ITHA (Werner Tafel und Sabine Hoffmann)
Steinbeis-Transfer-Institut kiu, kompetenz institut unisono

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	Seiten 1 - 10
Falldefinition	Seite 10
Ziel - Auftragsklärung	Seiten 10 - 11
Umsetzung	Seiten 11 - 22
Herausforderung	Seite 23
Ergebnis	Seite 23
Quellennachweise	Seite 24

Einleitung:

Im Verlauf meines beruflichen Werdegangs entwickelten sich persönliche Wertehaltungen und Einstellungen in Bezug auf den Umgang mit dem Klienten. Wichtige Säulen meiner Arbeit wurden unter anderem die Grundhaltungen von Akzeptanz, Echtheit, Empathie und Neugierde. Innere Einstellungen mit denen ich mich fortwährend weiterentwickle.

In Bezug auf Akzeptanz besteht für mich ein wichtiger Grundsatz darin, jegliche menschliche Erfahrung: Leid, Trauma, alle Formen der Gewalt wie auch des Glücks oder der Liebe (um nur einige Bereiche zu nennen) auch Anteile sind, die in mir wohnen. Wenn ich mich meinen Klienten gegenüber nicht verschließen, ihnen in Akzeptanz und Wohlwollen begegnen will, dann kann ich mich nicht vor mir selbst verschließen. Dies impliziert mich der ganzen Vielfalt der Schöpfung und dem, was sie hervorbringt, gegenüber offen zu halten.

Die Echtheit hat für mich viel mit Achtsamkeit gemein. Ich brauche Achtsamkeit, wenn ich alte Geschichten zum Besten gebe, wenn ich in Gedanken den Klienten schon verlassen habe und mit ihm schon ein weiteres Stück „des gemeinsamen Weges“ ohne ihn vorangeschritten bin. Ich brauche die innere Leichtigkeit über mich selbst lachen zu können wie die innere Größe, mich für Situationen zu entschuldigen, wo ich den Klienten übergangen, bevormundet oder verletzt habe. Die Echtheit ist ebenso getragen von Ehrlichkeit mir und dem Klienten gegenüber. Ich muss mir gewahr darüber sein, wenn ich dem Klienten gefallen oder ihn aus Sorge um mein Einkommen an mich binden will.

Empathie erfahre ich in den Momenten, wo etwas in der Offenheit und Ehrlichkeit sowie in der Verzweiflung, der Ausweglosigkeit, des Schmerzes und dem `Nichtwissen´ des Klienten mich selbst berührt. Wo ich etwas von dem in mir selbst verspüre und es bejahen kann. Das heißt im Umkehrschluss nicht verurteilen, nicht `nicht-haben-wollen´ und auch nicht verändern wollen, sondern nachspüren wollen und Anteilhaben wollen.

Die Neugierde lebt von der Abenteuerlust, sich gemeinsam mit dem Klienten auf den Weg zu machen und zu schauen, zu entdecken, Steine umzudrehen, Möglichkeiten in Betracht zu ziehen und doch zu wissen, dass mir im Kern meines Seins kein Schaden geschehen kann, dass mich etwas vor alledem, was ich entdecke, schützt und mir letztendlich mehr Verstehen und Empathie schenkt und angedeihen lässt.

Des Weiteren besteht meine Überzeugung darin, dass Veränderung nicht problemorientiert stattfindet, sondern lösungsorientiert. Lösungsorientiert arbeiten heißt die Arbeit mit dem Klienten auf seine Ressourcen, Stärken, Fähigkeiten, Wünsche und Bedürfnisse auszurichten. Was hilft und heilt ist nicht sich mit dem Klienten zusammen auf seine defizitären Pathologien und Probleme der Vergangenheit auszurichten, sondern auf die erwünschte Zukunft, das Ziel, sowie möglichen Wegen dorthin auszurichten.

Oftmals können wir die Hauptursachen, warum ein Klient in die Beratung kommt, mit dem Verlust von Normalität, dem Zerbrechen der wahrgenommenen Ganzheit, sowie Gefühlen von Isolation und Einschränkung umschreiben. Dabei ist es von entlastender und motivierender Wirkung, wenn dem Klienten vom Coach die grundlegende Erfahrung übermittelt werden kann, dass Probleme nicht fest sind und dass Veränderung unerlässlich ist. Alles ist vorübergehend. Veränderungen sind unumgänglich und sie geschehen die ganze Zeit. Ferner verstehe ich alles, was der Klient zeigt oder nicht zeigt, wie z.B. Wut, Ärger, Hilfebedürfnis oder Ablehnung als seine Art und Weise der Kooperation innerhalb des Prozesses. Deshalb ist es wichtig allem, was von Innen aufsteigt oder sich im Prozess zeigt, gewahr zu sein. Hierzu braucht es Achtsamkeit und Offenheit. Letztendlich ist es nicht der Klient und nicht der Coach, die im Mittelpunkt des Prozesses stehen, sondern die Beziehung zwischen den beiden.

Ich möchte auch darauf hinweisen, dass es mir nicht darum geht aufzuzeigen, wie sich das Phasenmodell innerhalb des Prozesses der Mediation oder des Coachings als unterstützend, strukturierend und zielorientiert anwenden lässt. Vielmehr geht es mir darum, das Spiegeln und seine Bedeutung innerhalb des Coachings und der Mediation hervorzuheben, egal in welchem Kontext oder welcher Stufe des Phasenmodells sich der Klient in seinem Prozess befindet. Insofern wird das Phasenmodell hier eine untergeordnete Rolle einnehmen. Vielmehr wird es offensichtlich werden, dass verschiedene Komponenten innerhalb des Phasenmodells (Themen, Wünsche und Bedürfnisse, von den Intensionen zu den Lösungsoptionen, Realitäts- und Intensions-Check, Ziele und Vereinbarungen sowie den Gewinn anzuerkennen) in dem nun vorgestellten Fall in fließenden Übergängen zum Vorschein kommen. Um eine klare Lesestruktur bemüht, habe ich den 4 Sitzungen in den Überschriften Hauptkomponenten des Phasenmodells zugeordnet.

In den letzten Jahren hat sich mein Betätigungsfeld ausgeweitet auf die Einzel- und Paarberatung, wobei mir in der Einzelberatung die Arbeit mit den verschiedenen Persönlichkeitsanteilen (Hier: Miteinander reden, Band 3: Das "Innere Team" und situationsgerechte Kommunikation nach Friedemann Schulz von Thun, sowie "Reisen in

die Innenwelt“: Systemische Arbeit mit Persönlichkeitsanteilen nach Tom & Laurie Holmes), auch zu einem wichtigen Werkzeug wurde. Da diese Form der Intervention in meiner vorgestellten Arbeit mit einem Klienten ebenfalls vorkommen wird, möchte ich auch hierzu einige einleitende Worte einfließen lassen.

Das innere Team oder die Arbeit mit verschiedenen Persönlichkeitsanteilen:

Wenn wir von der Annahme ausgehen, dass jeder Mensch sich von bestimmten Gedankenmustern, Gefühlen und Verhaltensstrategien leiten lässt und sich mit Hilfe dieser auch als Individuum identifiziert, dann können wir auch beobachten, dass diese Gedankenmuster, Gefühle und Verhaltensmuster in bestimmten Situationen oder Zuständen mehr oder minder stark ausgelebt werden. Diese Reaktionsmuster oder sich wiederholenden und regelmäßig auftretenden Gedanken und Gefühle werden von Schulz von Thun als Mitglieder eines inneren Teams, hier als Teilpersönlichkeiten, Stimmen, Selbste, Elemente oder innere Personen (Schulz von Thun, Miteinander reden, Band 3: Das "Innere Team") und von Holmes als „ Teile“ bezeichnet. Holmes betrachtet diese als eine vollkommen normale Zusammensetzung unseres Geistes. (Holmes in „Systemische Arbeit mit Persönlichkeitsanteilen“ 2010 Kösel Verlag; Seite 11).

Diese Komplexität unseres Geistes wird getragen durch Gewohnheitsmuster aus unserer genetischen, kulturellen und persönlichen Geschichte. Psychologische, soziale, oder andere äußere Faktoren sind weitere Umstände, die bestimmte Teile in uns aktivieren oder triggern. (Holmes; Seite 21)

Beide, Schulz von Thun und auch Holmes gehen jedoch von einer übergeordneten Instanz in der menschlichen Psyche aus, welche die Aufgabe und Möglichkeit besitzt, diese verschiedenen Teilpersönlichkeiten für das Individuum so zu dirigieren, dass sie in einer gewissen Ausgewogenheit in uns zu Tage treten.

Die Technik des Spiegelns:

Im Jahr 1995 begann ich ein Studium an der City University of London zum Tanz- und Bewegungstherapeuten. Das Studium umfasste neben dem Tanz und der Bewegung weitere Fächer u.a. Psychologie, Psychoanalyse, Medizin oder Entwicklungspsychologie.

Die Praxis der Tanz- und Bewegungstherapie ist von verschiedenen Interventionen getragen. Dem Spiegeln fällt unter diesen eine besondere Rolle zu.

Ein wichtiges Verständnis von der Intervention des Spiegelns ist, dass es nicht eine einfache Nachahmung oder Wiederholung des Wahrgenommenen ist:

„Wenn wir lernen wollen, die Bewegung des Klienten oder seine Art der Bewegung aufzunehmen, dann geschieht dies, indem der Therapeut die Fähigkeit erwirbt, die

Haltung und Bewegung des Klienten aufzunehmen und zu spiegeln. Dieses ist jedoch nicht mit einfacher Nachahmung zu verwechseln. Bloßes Doppeln oder Wiederholen der äußeren Form der Bewegung ohne jeglichen emotionalen Inhalt, welcher sich in ihrer Dynamik sowie in der feineren Organisation der Bewegung verbirgt, führt nicht zu gegenseitigem Rapport.“

(aus dem Englischen: Chaiklin,S und Schmais,C (1979) The Chase Approach to Dance Therapy. In: Bernstein,P. (Ed.) Theoretical Approaches in Dance Movement Therapy, Vol.1, Dubuque: Kendall Hunt).

Durch seine Fähigkeit der Rückmeldung auf die nonverbalen Ausdrucksformen des Klienten, kommuniziert der Therapeut eine Qualität des Mitschwingens oder Präsentseins. Diese Präsenz führt letztendlich dazu, die Beziehung zwischen dem Klienten und dem Therapeuten zu stärken und "ein sich einfühlen in die Gefühlsbewegung des Klienten", (welches ich hier im weiteren Verlauf als `empathisches Mitschwingen´ bezeichnen werde), entstehen zu lassen.

Wir sollten jedoch feststellen, dass innerhalb der Tanz- und Bewegungstherapie die `nonverbale´ Form der Kommunikation und des Spiegeln in den Vordergrund rückt, da es sich um eine körperorientierte Form der Beziehung und der Intervention handelt.

Im Bereich des Coachings und der Mediation sind wir schwerpunktmäßig auf die verbale Kommunikation angewiesen, so dass das Spiegeln hier in erster Linie auf der sprachlichen Ebene angewendet werden und erfahrbar werden kann.

Aber auf der nonverbalen sowie der verbalen Ebene des empathischen Spiegeln haben wir verschiedene Ansätze zur Verfügung, die weit über ein einfaches `Doppeln´ des Wahrgenommenen oder Gehörten hinausgehen.

Innerhalb der körperorientierten Intervention können wir u. a. folgendes aufnehmen und unserem Klienten widerspiegeln:

- **Den Rhythmus**
(synchrone oder asynchrone Bewegungen und Gestiken)
- **Die Phrasierung**
(Kurze und akzentuierte oder lange ausführende Bewegungen.
Impulsive oder (IMPACT) Bewegungen.
- **Die Zeit**
(Stakkato oder langgezogen)
- **Die Dynamik**
(mit welcher Intensität bewegt sich der Körper: frei beweglich oder direkt,
plötzlich oder lang gezogen, leicht oder kräftig, bruchstückhaft oder gehalten,



NEUE WEGE ITH AKADEMIE

Diese Transferarbeit entstand im Rahmen der

Ausbildung in methodenübergreifender Prozessbegleitung „Integrative Mediation“

... eine Synthese aus Coaching, Mediation, Supervision,
Leadership Excellence, strategischer und psychologischer Beratung

**„Professionalisiere die Begleitung deiner Klienten
und die Führung deiner Mitarbeiter“**

Abschluss

Coach & MediatorIn ITHA oder SupervisorIn ITHA
Jeweils mit dem europaweit anerkannten
"Diploma of Advanced Studies" (DAS) möglich

Flexibel, integrativ, praxisbezogen

Die Ausbildung ist ein bunt gemischtes Lehrangebot, bestehend aus Lehrvideos, Videokonferenzen, Life-Treffen und Trainingsgruppen. Lehrvideos erlauben Lernen in freier Zeiteinteilung. Videokonferenzen vermitteln den Lehr-Stoff interaktiv. In Life- und Video-Trainings wird Wissen praktisch umsetzbar. Wir folgen dem Wunsch unserer Teilnehmer: „Reisezeiten reduzieren, flexibel lernen und persönlich treffen“

Atmosphäre

Alle, die schon bei uns waren, sind erfreut über die angenehme Raum- und Lernatmosphäre. Durch kleine Gruppengrößen entfaltet sich selbst in Videomeetings ein persönliches Miteinander

www.ith-neuewege.de

ITH Tafel & Hoffmann
Hohenlohestraße 20 · 74635 Kupferzell
Phone: 0791 / 9597278
Mail: ITH@neue-wege.de



Integrative Mediation ist

eine methodenübergreifende Prozessbegleitung, in die unterschiedlichste Verfahren zur Entwicklung von Potenzialen und zur Lösung von Aufgaben, Problemen und Konflikten individuell integriert werden können.

Wir sind

eine Gesellschaft für Einzelpersonen, Unternehmen und Institutionen sowie für Berater, Coaches, Gesprächstherapeuten, Mediatoren, Moderatoren und Supervisoren. Wir fördern und verbreiten die Integrative Mediation und andere wirksame Methoden zur konstruktiven Kommunikation, Konsensfindung und Problemlösung.

Wir wollen

integratives Denken, Fühlen und Handeln fördern. Dabei wollen wir Eigenverantwortung, Wertschätzung, Toleranz, Bewusstsein, konstruktives Miteinander, Offenheit, Unvoreingenommenheit, Respekt, Begeisterung, Verbundenheit, Empathie, Freude, Konfliktkompetenz, Multi-Perspektivität, Authentizität und Lebensqualität in allen unseren Wirkungskreisen (vor)leben.

Ähnlich gestrickt?

Dann herzlich willkommen in unserem interdisziplinären Netzwerk mit kollegialem Austausch, Intervision und Supervision sowie der Entwicklung von integrativen Projekten.

Veranstaltungen

www.eg-im.eu

Abschlussarbeiten

Reihe Integrative Mediation · Supervision

- *Monika Ruob: MitarbeiterInnengespräche*
Ausgewählte Elemente der Integrativen Mediation (iM) als Akzentuierungen im Konzept für MitarbeiterInnengespräche – eine Lernerfahrung (ISBN: 978-3-948872-04-5)
- *Mag. art. Tatjana Salomon: Wirkungsebenen der Integrativen Mediation (iM) – Konstruktive Konfliktlösung – Begleitung transformatorischer Prozesse*
(ISBN: 978-3-948872-05-2)
- *Thomas Thelen: Formen empathischen Spiegelns im Coaching – Ein Praxisfall aus der systemischen Arbeit mit Persönlichkeitsanteilen*
- Weitere Abschlussarbeiten folgen

ISBN 978-3-948872-06-9



www.unisono-institut.com/verlag