

COACHING. PERSONENZENTRIERT-INTEGRATIV



Personenzentriertes Integratives Coaching ist eine humanistische, zielorientierte (Personal- und Selbst-)Entwicklungsmethode, die durch ihre spezifische Haltung die Ressourcen des Coachees nachhaltig fördern kann. PI-Coaching hat die persönliche und rollenspezifische Weiterentwicklung von Menschen und deren psychische Entlastung zum Ziel.

STIMMIGE LÖSUNGEN FINDEN

Auf der Basis der humanistischen Haltung zielt Personenzentriertes Integratives Coaching darauf ab, berufliche Prozesse zu begleiten und nachhaltig zu fördern. Daher stehen die zu coachenden **Personen, mit ihren „drei großen E’s“, im Mittelpunkt: mit ihren Erfahrungen und Empfindungen sowie mit ihrem Entwicklungspotenzial.**

Diese Ressourcen werden im PI-Coaching bewusst gemacht und der Coach kann den Coachee somit darin unterstützen, aus sich selbst heraus tragfähige und effektive Lösungen zu entwickeln. Und um diese nachhaltig zu sichern werden im Personenzentrierten integrativen Coaching keine Techniken in den Vordergrund gestellt, sondern **psychodynamische Wechselwirkungen als entscheidender Faktor gesehen – innerpsychische und äußere, systemrelevante.**

Dabei involviert PI-Coaching eine humanistische Haltung, mit der die authentische, interaktionelle Perspektive reflektiert werden kann. **Die sich darin aktuell widerspiegelnden Motive, Einstellungen, Verhaltensweisen, mit ihren systemischen Strukturen und Potenzialen, werden so konstruktiv-wertschätzend betrachtet und können dann als Antrieb für weiteres Handeln genutzt werden.**

Die grundlegende Annahme ist, dass Menschen mit ihren jeweils subjektiven Weltansichten verstanden werden wollen und sich selbst verstehen müssen, um authentische Wege für ihr jeweiliges Ziel zu finden. Im PI-Coaching werden Personen somit darin unterstützt, **selbstreflexiv Perspektiven zu erweitern** und konstruktive und individuell stimmige Möglichkeiten zu finden.

DAS WESENTLICHE PASSIERT ZWISCHEN DEN METHODEN

Respekt und Wertschätzung, sich und anderen gegenüber, sind weitere Kernthemen des Personenzentrierten integrativen Coachings – mit bedeutsamen Auswirkungen auf die allgemeine Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren.



Mit Carl Rogers, dem Begründer des Personzentrierten Ansatzes, ist schon in den 1940er Jahren deutlich geworden, dass die Beziehung und das, was sich in einer unterstützenden Beziehung entwickelt, auszuschließen nicht möglich ist. Watzlawicks et al. (2000) kommunikationstheoretisches Axiom, dass man „nicht nicht kommunizieren“ könne, weist ebenso deutlich darauf hin.

Und genau aus diesem Grund, dass in einer (Coaching-)Beziehung „etwas passiert“, nicht auszuschließen ist, wird im PIC das, „was passiert“ methodisch übergreifend integriert.

Und durch dieses Zusammenspiel gelingt es, Menschen darin zu unterstützen „Lösungen zu finden“, die mit ihren (beruflichen) Rollen, Bedürfnissen, Motiven und Werten in Übereinstimmung kommen.

Denn zwischen den Methoden „passiert“ Beziehung. Und der „Wirkfaktor Beziehung“ im Coaching wurde in den letzten Jahren von verschiedenen Forschungsprojekten bestätigt. Zum Beispiel 2014 in der „Greatest Ever Executive Coaching Outcome Study“ von De Haan und Mannhardt. Zentrales Ergebnis der Studie mit rund 4.000 Teilnehmenden war: Weniger Methoden, sondern insbesondere die Qualität der Beziehung zwischen Coach und Klient seien für den Coaching-Erfolg von maßgeblicher Bedeutung (vgl. Coaching-Magazin 4/2014). Bestätigung erfährt diese Aussage aktuell durch neue Erkenntnisse aus der Coaching-Forschung, die Marc Lindart in der Ausgabe 1/2017 des Coaching-Magazins publiziert hat. Demnach ist die Auswahl von Methoden und Techniken für die Wirksamkeit von Coaching weniger entscheidend. Vielmehr sind es eher „grundlegende Faktoren“ wie eine wertschätzende Beziehungsgestaltung, die Coaching wirksam machen. (vgl.: <https://www.gwg-ev.org/coaching>)

Und daher ist es von entscheidender Bedeutung, dass unterschieden werden kann, zwischen Technik und Haltung. Denn das erste verfehlt seine Wirkung, wenn die (Gesprächs-)Haltung nicht förderlich ist. Durch die spezifische personzentrierte Grundhaltung entsteht ein Klima, in dem auch schwierige Reflexions-, Klärungs- und Veränderungsschritte bearbeitet werden können. **Und dazu muss auch ein Coach „sich zur Verfügung stellen“ können** – mit seiner ganzen, authentischen Person. Diese Wechselwirkungen sind der Motor der Entwicklung.

Insgesamt unterstützt Personzentriert-Integratives Coaching auf diese Weise das persönliche Wachstum des Einzelnen, der Gruppe oder des Teams, entlang beruflicher Themen.

Es fördert die Authentizität, in der jeweiligen (Berufs-)Rolle und klärt die Möglichkeiten beruflichen Handelns, in den institutionellen Strukturen: im Abgleich mit dem beruflichen Auftrag und der eigenen Person.

Sie haben Fragen oder Anmerkungen zum Artikel?

Wir freuen uns auf Ihre E-Mail!



An: Christiane Hellwig, info@dacb.de