

# INTERDISZIPLINÄR & INTEGRATIV



***Integrative Vorgehensweisen im Coaching sind moderne, interdisziplinär orientiertere, schulen- und methodenübergreifenden Ansätze. Dabei sollten verschiedene Theorien nicht „irgendwie“ zusammengestellt sein, sondern sinnvoll und logisch eine neue Einheit bilden und eine wissenschaftliche Grundlage haben.***

Bei aller Vielfalt sollte es eine gemeinsame Basis zur Orientierung geben, die deutlich wird: Welches Menschenbild wird vermittelt, welches ist die maßgebliche Vorgehensweise und Haltung, die - bei aller Unterschiedlichkeit – verbindet. Diese Ausgangssituation verhindert im weiteren Verlauf die Beliebigkeit des Handelns.

## GANZHEITLICHE SICHTWEISE

Eine integrative Vorgehensweise wird der Verschiedenheit von Menschen und ihren individuellen (Arbeits-)Bedingungen gerecht. Dabei hat sich in den vergangenen Jahren dazu die Erkenntnis etabliert, dass eine Person selbstverständlich „ganzheitlich“ wahrgenommen wird. Es bedeutet, dass der Mensch

- ein zugleich biologisches und soziales Wesen ist,
- der seine *eigene* körperliche, emotionale und kognitive *Realität* empfindet
- in der er lebt, denkt, fühlt und handelt und somit mit seiner individuellen Wirklichkeit
- verstanden und angenommen werden sollte.

Aus dieser ganzheitlichen Sicht heraus ist es verständlich, dass im Coaching „der Klient der beste Führer ist“; so stellte es Carl Rogers, der Begründer des Personzentrierten Ansatzes (PZA), fest. Er meint damit, dass Menschen am besten selbst wissen was ihnen guttut, um sich weiter zu entwickeln und das man diesem Streben vertrauen kann.

In der Folge muss der Coach dem Klienten oder Coachee folgen – nicht umgekehrt. Auch, da allgemein anerkannt ist, dass der Coachee nicht nur mit „seinem Problem“ ins Coaching kommt, sondern auch seine Lösung dazu in sich trägt. Diese ist ihm allerdings selbst noch nicht zugänglich, oder mindestens nicht in einer für ihn umsetzbaren Version.

## SPEZIFISCHE TECHNIKEN ERSETZEN KEINE HALTUNG

Doch mit jedem Einsatz von Coaching-Techniken führt der Coach den Coachee: denn dann ist es die Aufgabe des Coaches, durch die Technik zu führen: welches ist der erste und nächste Schritt, aus welcher Absicht werden welche Fragen gestellt? Das heißt, sobald der Coach eine Technik anwendet, muss er die Regie übernehmen und sollte wissen, wie er den Coachee damit unterstützen kann, ob sie für *diesen* sinnvoll ist. Hier ist es nun grundlegend, mit welchem [Menschenbild](#) der Coach dem Coachee begegnet, wenn er integrativ arbeiten möchte.

## FÖRDERUNG DES SELBSTVERSTEHENS

Denn integratives Vorgehen beinhaltet auch die Integration verschiedener Techniken und Methoden. Denn Menschen kommen mit unterschiedlichen Themen (z.B. Entscheidungsfindung, Konfliktklärung...) und aus unterschiedlichen beruflichen Zusammenhängen (Wirtschaft, Bildungswesen, Medizin...) in ein Coaching. Das integrative Angebot sollte dann einen passende Unterstützung finden können, mit der der Coachee

- erweiterte Zusammenhänge zwischen Ursache und Wirkung erkennt,
- neues Verständnis zur Bedeutung seines Verhaltens gewinnt und
- die Struktur des eigenen, authentischen Verhaltens vermehrt annehmen kann.

Kurz: dass die Person befähigt wird, „alte Tatsachen in neue Beziehungen“ (Rogers) zu setzen und damit ein Zunehmen des Selbstverstehen gefördert wird.

Personzentriert-integratives Coaching ist daher interdisziplinär einsetzbar und fördert und fordert einen mehrdimensionalen Blick des Coachees; es erlaubt diesem, im Entwicklungsprozess:

- eine Überprüfung der kognitiven Überzeugungen mit ihren emotionalen Verankerungen. (Welche Erlebnisse haben individuelle Annahmen gefestigt und welche Bewertungen sind daraus entstanden? Welche Erfahrungen wurden gemacht und haben das individuelle Erleben geprägt?)
- Perspektivenerweiterung bzw. die Integration des systemischen Umfeldes. (Welche Ressourcen und Interaktionsgewohnheiten gibt es im System?)
- bisherige Bewältigungsroutrinen und Einstellungen flexibler zu gestalten. (Mit welchen Handlungen, Vorgehenswesen etc. wurden bisher Aufgaben oder Probleme gelöst, Beziehungen gestaltet und welche förderlichen Alternativen dazu gibt es?)

Menschen bringen verschlungene Charakteristiken mit in die Gespräche, in Form von Bedürfnissen, Werten, Normen, Zielen sowie die damit verbundenen Bewertungen und (bisherigen) Bewältigungsstrategien. Da diese Zusammenhänge zum großen Teil unbewusst sind, kann ein Metablick auf Person, Rolle, Umfeld neue, **förderliche Erkenntnisse schaffen**. Doch nur, wenn **der rote Faden erkennbar ist und integriert** werden kann.

Sie haben Fragen oder Anmerkungen zum Artikel?  
Wir freuen uns über Ihre [Mail](#)