

INKONGRUENZ



Inkongruenz ist zunächst einfach das Gegenteil von Kongruenz; diese wird umgangssprachlich gleich gesetzt mit Authentizität oder „Echtheit“. Das ist nicht ganz falsch, jedoch werden umgekehrt die Synonyme („Unauthentisch“ oder „Unecht“) auch nicht vollständig der Bedeutung einer Inkongruenz gerecht. Was ist also Inkongruenz genau?

RELEVANZ DER INKONGRUENZ

Inkongruenz ist eins der zentralen Annahmen des humanistischen, personenzentrierten Ansatzes von Carl Rogers. Im „Arbeitsalltag“ von Coaching und Beratung ist es die „Spannung“ der Klienten, die aktuelle, innere Antriebsfeder, ein Coaching in Anspruch zu nehmen. Doch häufig wird diese Spannung vom Coachee sehr diffus erlebt: Es ist ein Gefühl, dass „etwas nicht stimmt“, so nicht mehr weitergehen kann, etwas anderes sein müsse – doch ist nicht klar, was das sein könnte und wie es umzusetzen geht. Daher wird im personenzentriert-integrativen Coaching dieser Inkongruenz Beachtung geschenkt, denn:

WER LÖSUNGSORIENTIERT ARBEITEN WILL, MUSS DAS PROBLEM KENNEN.

Denn die Inkongruenz muss zuerst wahrgenommen und dann ernst genommen werden, bevor etwas anderes Platz finden kann. Das bedeutet: Das Problem, das sich hinter dieser Unstimmigkeit zeigt und die bisherigen Versuche der Problemlösung müssen (an-)erkannt werden, um sie mit dem Coachee zu betrachten - auf allen Wahrnehmungsebenen: Fühlen, Denken, Handeln.

Denn **Inkongruenz ist die Diskrepanz**, zwischen verinnerlichten Werten, dem Selbstbild, der gemachten Erfahrung mit anderen Personen und den Emotionen, die sich innerhalb einer Situation bemerkbar machen können. Das führt zunächst zu folgenden Fragen:

- Was ist das Problem aus der Sicht des Coachees?
- Was hat der Coachee bereits versucht?
- Was hat welche Wirkung erzielt?

Doch anstatt nach Ursachen zu forschen oder und Erklärungen zu geben, sollten Realitäten anerkannt werden, die der Coachee aktuell benennt. Der **Inkongruenz auf die Spur** zu kommen bedeutet daher im personenzentriert-integrativen Coaching, im zweiten Schritt: beschreiben statt bewerten, in sich hinein schauen lassen, anstatt bei dem zu sein, was andere gesagt, gemacht haben. Also:

- Wie verhält sich die Person?
- Wie denkt sie darüber?
- Wie fühlt sie sich dabei?

Es ist ein Loslösen vom „Warum?“ und ein Hin zum „Im-Kontakt-aufmerksam-Sein“. Das macht den „Weg frei“ für Neues; für **Lösungen, die kongruent** sind und daher nachhaltig und motiviert umgesetzt werden können.

Sie haben Fragen oder Anmerkungen zum Artikel?

Wir freuen uns über Ihre [Mail](#)