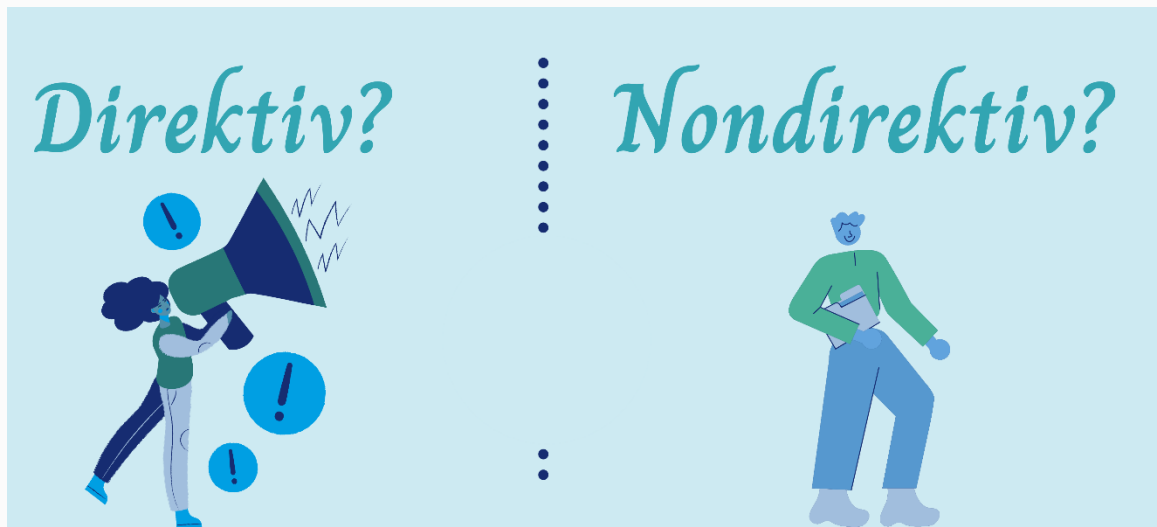


DIREKTIV ODER NONDIREKTIV?



Verstanden werden wollen ist ein menschliches Grundbedürfnis. Doch ist dieses Verstanden werden häufig gekoppelt an Bedingungen, wie: Ja, ich kann dich verstehen, aber...“ Oder: Ja, das verstehe ich, doch wenn du das so und so machst, dann...“

DAS „VERSTEHEN“ IST DANN EIN PSEUDOVERSTEHEN

Es sind versteckte direkte Handlungen: „Ich würde ja gut mit ihm arbeiten können, wenn..., er etwas engagierter wäre... nicht so viel reden würde, ...mehr reden würde, ...sachlicher bliebe, ... usw.“

Doch damit steht

1. ein Teil des Problems im Mittelpunkt, nicht die Person. Es würde mit solchen Aussagen
2. versucht werden, die Klienten*in dazu zu bringen, engagierter, weniger oder mehr zu reden, sachlicher... zu werden. Häufig, weil der Coach es selbst für wichtig hält (in einer bestimmten Situation) so zu sein!

ES WÄRE EIN AN BEDINGUNGEN GEBUNDENES VORGEHEN.

Bei genauerem Hinsehen (oder Zuhören) ist in direkтивem Vorgehen der *Wunsch nach eigener Wirksamkeit* in den Reaktionen *des Coaches* zu erkennen.

Ebenso beinhaltet das Bewusstsein über diesen Unterschied einen wichtigen Zusammenhang zwischen der Haltung, der Wahl der Technik und dem Vorgehen zur Zielerreichung: Je mehr der Coach davon ausgeht, dass er weiß, was der Coachee jetzt braucht oder was er „nur einfach tun müsste“, um sein Ziel zu erreichen, je direkтивter wird er vorgehen. Je mehr der Coach davon überzeugt ist, dass er nicht beurteilen kann, was gut und richtig für den Coachee wäre, je mehr er überzeugt ist, dass der Coachee seinen Weg selbst finden wird, desto eher wird er nondirektiv handeln können.

Doch kann es im **auch im personzentrierten Coaching Situationen geben**, in denen direktiv gehandelt werden sollte. Das sind alle Krisensituationen oder wenn es notwendig wird fachliche Informationen (Psychoedukation) zu geben.

Und darüber hinaus sind direktive Handlungsweisen „**Beziehungskiller**“. Warum? Das wird deutlich an den **fünf Merkmalen die für direktives Vorgehen** typisch sind:

1. Der Coach gibt häufige Empfehlungen und Hinweise.
2. Es besteht eine hohe Fremdbestimmung – und eine geringe Selbstbestimmung der Klient*in.
3. Das Gefälle der Positionen ist deutlich.
4. Die Sachkompetenz des Coaches steht im Vordergrund.
5. Die Tendenz der Abhängigkeit zum Coach steigt.

DIREKTIVES VORGEHEN IST ENTWICKLUNGSBREMSEND

Ein solches Vorgehen ist langfristig unproduktiv, weil es entwicklungsbremsend ist: es fördert nicht die Selbstwirksamkeit und psychische Kreativität der Person selbst. Und was im Alltag häufig vorkommt ist im Coaching besonders nachteilig für den Coachee, wie z.B.:

- Ratschläge erteilen („Das Beste ist doch jetzt für Sie...“)
- Anspornen („Ja – Sie schaffen das, ich glaub an Sie...“)
- Moralisieren („Also so kann man nun aber nicht reagieren...“)
- Diagnostizieren („Ihr Problem ist doch“, „Das was sie brauchen ist...“)
- Interpretieren („Sie machen das, weil...“)
- Nachforschen (aus Eigeninteressen; „Das finde ich ja interessant, wie war das genau“?)
- Generalisieren („Das kommt öfter vor“, „Da sind Sie nicht der Einzige“)
- Hinwegtrösten („Machen Sie sich keine Sorgen deswegen, das wird schon“)
- Dramatisieren („Das kann richtig böse enden“)
- Suggestieren („Sie sehen doch auch, dass das besser ist für Sie.“)

Diese Aufzählung lässt sich noch ergänzen. Doch wird hier schon deutlich: **alle ignorieren die Person mit ihrem individuellen Erleben** und konzentrieren sich auf das Problem aus der eigenen Perspektiven. **Der innere Bezugsrahmen** der Person wird ignoriert und letztlich ist somit auch die Person in Ihrem Person-Sein nicht relevant.

So kommt es zu einer Verkehrung: Die Klientin wird in die Gedankengänge des Coachs mit eingeführt. Nicht aber dahin, ihre eigenen zu überprüfen und sie neu zu erkunden. Erst dann kann eine Verhaltensänderung integriert werden.

Das ist die Basis für nachhaltige Änderungsmöglichkeiten.

Sie haben Fragen oder Anmerkungen zum Artikel?

Wir freuen uns über Ihre [Mail](#)