Coaching. Personzentriert-integrativ.

Personzentriert-Integratives Coaching ist eine humanistische, zielorientierte (Selbst-)Entwicklungsmethode. Dabei stehen die KlientInnen, ihre (beruflichen) Erfahrungen, ihr Erleben sowie ihr Entwicklungspotenzial im Mittelpunkt. Als ein auf individuelle Bedürfnisse abgestimmter Beratungsprozess unterstützt PICoaching somit die Verbesserung der beruflichen Situation, das Gestalten von Rollen sowie die psychische Entlastung der Menschen.

Stimmige Lösungen finden

Auf der Basis der humanistischen Haltung zielt Personzentriert-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 PICoaching gefördert 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 Personzentriert-integrativen Coaching keine Techniken in den Vordergrund gestellt, sondern psychodynamische Wechselwirkungen als entscheidender Faktor gesehen **– innerpsychische und äußere, systemrelevante.**

Dabei trägt PICoaching eine humanistische Haltung, mit der die authentische, interaktionelle Perspektive reflektiert werden kann. Die sich die 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. Kurz:

Das PICoaching begleitet mit einer humanistischen Haltung und systemischem Blick.

Die grundlegende Annahme ist, dass Menschen mit ihren jeweils subjektiven Weltsichten verstanden werden wollen und sich selbst verstehen müssen, um authentische Wege für ihr jeweiliges Ziel zu finden. Im PICoaching 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 Personzentriert-integrativen Coachings – mit bedeutsamen Auswirkungen auf die allgemeine Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit, sich selbst zu organisieren.

Mit **Carl Rogers**, dem Begründer der Personzentrierten Theorie, ist schon in den 1940ger 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 das integrative Zusammenspiel gelingt es, Menschen darin zu unterstützt „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 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 .

Bestätigung erfährt diese Aussage aktuell durch neue Erkenntnisse aus der Coaching-Forschung, die Marc Lindart 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, die Beziehung, nicht förderlich ist. Durch die spezifische personzentrierte Grundhaltung entsteht jedoch 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?
Senden Sie uns Ihre E-Mail!
info@dacb.de