

Coaching. Personzentriert-integrativ.



Personenzentriertes Integratives Coaching ist eine humanistische und zielorientierte Methode zur (Selbst-)Entwicklung. Im Fokus stehen die Klientinnen und Klienten, ihre (beruflichen) Erfahrungen und Rollen, ihre individuelle Wahrnehmung, ihr Entwicklungspotenzial.

Als begleitender Beratungsprozess, der auf individuelle Bedürfnisse eingeht, unterstützt das PICOaching die Verbesserung der beruflichen Situation, die Gestaltung von Rollen und die psychische Entlastung der Menschen.

Stimmige Lösungen finden

Basierend auf einer humanistischen Einstellung zielt das Personenzentriert-Integrative Coaching darauf ab, berufliche Prozesse zu begleiten und langfristig zu fördern. Im Zentrum stehen die zu "coachenden" Personen mit ihren **"drei großen E's"**: ihren Erfahrungen, Empfindungen und ihrem Entwicklungspotenzial.

Im PICOaching werden diese Ressourcen gefördert, wodurch der Coach den Coachee dabei unterstützen kann, selbst tragfähige Lösungen zu entwickeln. Im Personenzentriert-Integrativen Coaching werden keine Techniken in den Vordergrund gestellt, da psychodynamische Wechselwirkungen entscheidend sind für die nachhaltige Umsetzung von Lösungen - sowohl **individuelle als auch äußere, systemrelevante Einflüsse**.

PICOaching vertritt eine humanistische Haltung, die eine authentische, interaktionelle Perspektive ermöglicht. **Motive, Einstellungen und Verhaltensweisen, sowie systemische Strukturen und Potenziale**, werden konstruktiv und wertschätzend betrachtet, um als Antrieb für weiteres Handeln zu dienen.

Kurz: PICOaching steht für eine humanistische Einstellung und einen systemischen Blick.

Die grundlegende Annahme ist, dass Menschen mit ihren subjektiven Weltansichten verstanden werden möchten, um authentische Wege zu ihren Zielen zu finden. Durch PICOaching werden Personen darin unterstützt, ihre Perspektiven zu erweitern und individuell passende Lösungswege zu entdecken.

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. ➔

Mit **Carl Rogers**, dem Begründer der Personzentrierten Theorie, 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 wertschätzend erarbeitet.

Und durch das integrative 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 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 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 für den Erfolg von Coaching, dass unterschieden werden kann, zwischen Technik und Haltung.

Denn jede Technik verfehlt ihre 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