

Von der Klientenzentrierten Gesprächsführung zur Personzentrierten Theorie

Wertschätzung, Empathie und Kongruenz

diese drei Begriffe sind Inbegriffe der Personzentrierten Psychologie.

Sie implizieren die Annahme, dass bei „Anwendung“ dieser drei „Basisvariablen“ „personzentriert gearbeitet“ wird. Dabei sind diese Begriffe nur ein Teil einer tiefenpsychologischen Theorie, die der amerikanische Psychologe Carl Ransom Rogers (1902–1987) ab den 40er Jahren bis zu seinem Tod entwickelt, erweitert und deren Wirkung in Studien verifiziert hat.

Als **klientenzentrierte Gesprächsführung** oder auch als „**Gesprächspsychotherapie**“ (von Tausch, 1968) ist Rogers' Theorie für den deutschen Sprachraum übersetzt worden. Mit dieser Konzentration auf „Gespräche“ wurde der Weg geebnet, sich auf kommunikationsanalytische Zusammenhänge zu konzentrieren. In der Folge wurden Gesprächstechniken, wie bspw. das „Verbalisieren emotionaler Erlebnisinhalte“ gelehrt, die als „Spiegel-Technik“ gut eingeübt werden konnten. Doch:

➔ **"Spiegeln" ist nicht immer empathisches Verstehen.**

Das ist das Problem. Denn Rogers' Erkenntnisse wurden mit dieser Technik auf Einfachheit reduziert und so in ihren wesentlichen Wirkungen begrenzt. Denn wenn eine komplexe Psychologie auf eine Technik reduziert wird, dann fehlen eben maßgebliche Teile

Person-Centered Approach



Denn Carl Rogers' Personzentrierter Theorie ist viel mehr, als mit den drei "Variablen" zu kommunizieren.

Die englische Bezeichnung „Person-Centered Approach (PCA) (= Ansatz, Annäherung) verdeutlicht eher, dass sich das Vorgehen nicht nur auf eine Technik bezieht, sondern auf die grundlegende Beziehungsgestaltung in (professionellen) Kontakten.

Unabhängig vom beruflichen Kontext und den verschiedenen Arbeitsformen, wird damit Raum für (zwischen-)menschliches Wachstum geschaffen.

Das macht das personenzentrierte Vorgehen so wertvoll: Es ist übergreifend einsetzbar. Es ist zentrale kommunikative Handlungsgrundlage in psychologischen genauso wie in wirtschaftlichen Arbeitsfeldern – unabhängig von der „Sache“, um die es geht.

Deshalb ist prozesshafte Begleitung von Menschen – wie z.B. in den Arbeitsfeldern Coaching, Beratung und im Gesamt der Mitarbeiterführung – auf Rogers sechs „notwendigen und hinreichenden Bedingungen“ aufgebaut. (Hellwig,C., 2020: Wertebasierte Gesprächsführung. Springer Verlag.)

Denn sie vervollständigen „Technik“ zu jener Haltung, mit der Menschen – mit ihren systemrelevanten Bezügen, auch in schwierigen Situationen – erreicht werden können.



In der Praxis zeigt sich der Wert dieser Grundsätze in der Förderung von Vertrauen und Offenheit, was wiederum eine tiefere und nachhaltigere Veränderung ermöglicht.

Menschen fühlen sich gesehen und gehört, was ihre Bereitschaft zur Selbstreflexion und -entwicklung stärkt. Diese Prinzipien sind nicht nur in der psychologischen Beratung und Therapie von großer Bedeutung, sondern auch in der Führung und Zusammenarbeit in Organisationen.

Ein wertschätzender und empathischer Führungsstil kann die Motivation und das Engagement der Mitarbeiter erhöhen, Konflikte reduzieren und eine positive Arbeitsatmosphäre schaffen. Die Anwendung personenzentrierter Prinzipien trägt somit maßgeblich zu einer gesunden und produktiven Unternehmenskultur bei.

Sie haben Fragen oder Anmerkungen dazu?

Gerne an: Info@dacb.de