

Das Personzentrierte Zwei-Kräfte-Modell

Christiane Hellwig

Zusammenfassung: Der Artikel stellt das Personzentrierte Zwei-Kräfte-Modell (PKM) vor. Damit werden die handlungs- und haltungsrelevanten Anteile des Personzentrierten Ansatzes (PZA) und ihre Verbindung zu psychodynamischen Mechanismen dargestellt. Die Leitfrage des PKM ist: Wie kann die Beziehungstheorie von C. R. Rogers mit ihren Charakteristiken verständlich, unverkennbar und handhabbar skizziert werden? Im Artikel wird beschrieben, wie das PKM als Wirkungs- und Anwendungsmodell unter anderem diese Frage entlang der Theorie Rogers beantwortet.

In den vergangenen Jahren hat die scheinbare Schlichtheit der „Variablen“ Wertschätzung, Empathie und Kongruenz dazu beigetragen, dass die personzentrierte Theorie von C. R. Rogers oft auf eine Oberflächlichkeit hin gekürzt wurde. Gleichwohl sind diese Bedingungen als Technik so allgemein nutzbar und treffen mit ihrer entsprechenden Haltung so genuine Bedürfnisse, dass sie universell sind. Doch an der Komplexität der Theorie des PZA mit seinen spezifischen Konstrukten scheint ebenso häufig eine differenzierte Umsetzung zu scheitern. So besteht die Frage, wie der PZA mit seinen Charakteristiken, besonders für die Praxis von Coaching und Supervision, unverkennbar, verständlich und handhabbar skizziert werden kann: Wie kann das, was der PZA als Beziehungstheorie in Coaching und Supervision bewirken kann, kurz und prägnant vermittelt werden? Wie kann Rogers Vorgehen dazu sinnvoll und adaptierbar in ein Handlungsmodell gefasst werden?

Um diese Fragen zu beantworten, nimmt das Personzentrierte Zwei-Kräfte-Modell (PKM) (Hellwig, 2020) die maßgeblichen Bestandteile der Beziehungstheorie von Rogers in den Fokus: die psychodynamischen Wechselwirkungen zwischen den Personen, mit ihrer Maxime des Hier-und-Jetzt-Prinzips. Die zwei Kräfte darin stehen gleichbedeutend für die sich gegenseitig beeinflussende psychische Energie (C) von Berater¹ (A) und Klient (B). Es wird gezeigt, wie diese Energie im Hier-und-Jetzt (D) wirkt und genutzt werden kann (siehe unten).

Das PKM ist damit ein Wirkungs- und Anwendungsmodell, das den personzentriert- psychodynamischen Ansatz der Theorie Rogers in den Fokus stellt.

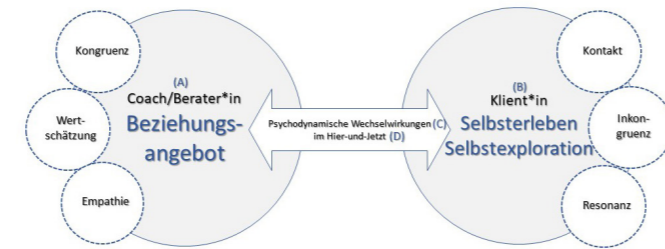


Abb.: Das Personzentrierte Zwei-Kräfte-Modell (Hellwig, 2020)

Das theoretische Fundament dieses Modells bilden die von Rogers (z. B. 1976; 2009) beschriebenen Beziehungseinflüsse im (Therapie-)Prozess. Diese hatte Rogers mit sechs Bedingungen nachgezeichnet, wobei die Bedingungen der Kongruenz, Wertschätzung und Empathie dabei das „Beziehungsangebot“ der Beraterin darstellen. Es sind die drei Merkmale, die für eine Ressourcenaktivierung des Klienten das Fundament bilden: Jede Person benötigt zur Weiterentwicklung die Sicherheit einer wertschätzenden, akzeptierenden Beziehung, in der sie sich ohne Gefahr von Bewertungen und fremden „besseren“ Wissen über die eigene Person konstruktiv selbstkritisch mit sich auseinandersetzen kann. Rogers „Beziehungsangebot“ ist dementsprechend die ressourcenaktivierende Energie im Zwei-Kräfte-Modell. Sie begünstigt damit auch die Selbstwirksamkeitsüberzeugung der Klienten als übergreifende Ressource (Bandura, 1997; Herriger, 2006). Diese drei Beziehungsbedingungen werden im PKM als Handlungsstrategie und Haltungsanspruch gleichermaßen vermittelt (Hellwig, 2016; 2020).

Auch sind diese drei Bedingungen mittlerweile zu einem *Axiom für Beratungsgespräche* im psychosozialen Bereich geworden. Doch dabei wird häufig überlesen, dass sie ihr volles Potenzial nur in ihrer Triade nutzen und nur in Kombination mit den „zweiten drei“ Bedingungen: die Qualität und die Eigentümlichkeiten, mit der die Klientin den Kontakt gestalten kann, ihre aktuellen Empfindlichkeiten (Inkongruenzen), die mit dem Beratungs-Anlass und -Thema einhergehen, sowie ihre Resonanz, ihre Reaktion auf das Beziehungsangebot des Beraters.

Dabei zeigen sich in der Inkongruenz, Kontakt- und Resonanzfähigkeit des Klienten ein Teil seines aktuellen Selbsterlebens sowie seine Selbstexplorationsbereitschaft und -fähigkeit: der Fähigkeit zur holistischen Selbstanalyse. Mit diesen Eigenarten wird der Klient zur zweiten Kraft im PKM. Sie filtert den Energiefluss, der aufeinander bezogenen Person-Kräfte.

Diese sechs Bedingungen hatte Rogers numerisch aufgeführt: 1. Wie geht der Klient in Kontakt? 2. Was macht seine Inkongruenz (sein Thema) aus? 3. Der Berater sollte auf die Person und ihr Thema kongruent reagieren können. Gibt die Beraterin das Verstandene 4. wertschätzend und 5. empathisch zurück? 6. Wie reagiert die Klientin auf ihre Interventionen?

Auch wenn Rogers „psychodynamische Wechselwirkungen“ nicht expliziert hatte, so hat er das Geschehen im Prozess damit auch als ein zirkuläres begriffen.

In der Konsequenz ist der o. g. linear geschilderte Verlauf im PKM in ein psychodynamisches Prozessmodell überführt worden, mit dem die Wirkung und die Handhabung der entstehenden Wechselwirkungen verdeutlicht werden. Mit ihm soll zudem veranschaulicht werden, dass sich jeder Klient in seiner Realität befindet, die je nach der Unterschiedlichkeit der Resonanzen so gefestigt und unvollständig bleibt, bis ihr andere Gedanken, Gefühle in derart entgegenkommen, dass er seine Realität überprüfen kann.

Mit diesen Hypothesen will das PKM – mit einer grafischen Darstellung zur Handhabbarkeit der Beziehungstheorie – für das gegenwärtig erreichbare Selbst-Erleben des Klienten sensibilisieren, um „mit dem Klienten gehen“ zu können. Die Absicht die das PKM somit verfolgt, ist dass erstens das, was sich in der (Coaching- und Beratungs-)Beziehung ereignet, leichter und umfassender in den Erkenntnisraum genommen werden kann, und dass die Klienten zweitens mit ihren individuellen Besonderheiten derart wahrgenommen werden können, dass ihre individuelle Umsetzungs- und Veränderungsenergie, bezogen auf das Beratungsthema, bewusster gemacht werden kann.

„Erleben“ ist hier definiert als das, was sich innerhalb der Person in einem bestimmten Augenblick abspielt und was dem (Rand-)Bewusstsein zugänglich ist; es ist die Summe der Einflüsse aus Vergangenheit und Gegenwart (Rogers, 2009). Daher sind die Beachtung und das Aufgreifen der psychodynamischen Wechselwirkungen im Hier und Jetzt von höchster Bedeutung: Sie steigern die Effizienz der Wirkung in Coaching und Beratung durch die Förderung des interpersonellen Lernens und durch die Klärungsmöglichkeit im Prozess erheblich (Yalom, 2019; Rogers, 1976; 2009).

Diese dynamische Überprüfung wird als immerwährender Prozess gesehen, mit dem die Klientin drei Bereiche ihrer themenspezifischen Fragen durch das PKM erforschen kann:

1. Persönlichkeitsanalyse: Was macht mich mit meinen Potenzialen aus? Wie kann ich mich konstruktiv weiterentwickeln?
2. Beziehungsanalyse: Wie gehe ich mit mir selbst und anderen Menschen um? Warum gerate ich immer in die gleichen Konflikte? Wie kann ich Beziehungen befriedigend gestalten?

3. Bedürfnisanalyse: Welche Bedürfnisse werden (nicht) erfüllt? Welche Motive stehen dahinter? In welchem Zusammenhang stehen diese mit emotionalen Befindlichkeiten, Denk- und Verhaltensmuster?

Mit dieser Gruppierung wird abgebildet, dass auch tieferliegende Wünsche und Hindernisse bearbeitet werden können, die mit dem Coachinganlass einhergehen. Übergreifende Fragen dazu sind zum Beispiel: Als wie sinnvoll werden innere und äußere Vorhaben und Ziele empfunden? Wie konsistent und klar werden Informationen wahrgenommen und wie handhabbar erscheint dem Klienten die Umsetzung?

Die Beziehungsebene ist somit stets in der Bearbeitungsebene integriert.

So befindet sich jede Person, die ein Coaching in Anspruch nimmt, in der gleichen Ausgangslage – sie ist in einer Krise: Ihre bisher gewohnten Handlungsoptionen sind zur Bewältigung aktueller Anforderung unzureichend. Und durch die gescheiterten Lösungsversuche, durch die „Unverbesserlichkeit“ der Situation, wurden Zweifel an den vorhandenen Fähigkeiten aktiviert, die mit unterschiedlichen (emotionalen) Reaktionen verbunden sind. Zudem befindet sich die Klientin in einer ungewohnten, vielleicht verunsichernden Situation, in der sie sich mehr oder weniger bewusst fragt: Versteht die Beraterin meine Lage und mich als Person? Somit sollte der Verstehensprozess das Verstehen der persönlichen Bedeutungen der Situation für den Klienten, das Verstehen dessen Erlebens sowie die Erfahrungen mit den (Eigen-)Bewertungen erfassen (Rogers, 1976). Es involviert damit auch die Vertrauensfrage: Werde ich hier in meinem Person-Sein angenommen oder (auch wieder) belehrt und verkannt?

In dieser Verstrickung entsteht im Prozess das, was man als psychodynamisches Chaos bezeichnen kann. Durch den primären Wunsch, verstanden zu werden, beinhaltet das Handeln die stete Ausrichtung auf die andere Person, mit der Absicht eine „Wir-Wirklichkeit“ herzustellen (Rosenthal, 1995, S. 457): Es entstehen aufeinander bezogene, selbstorganisierende Interaktionsmuster und gleichzeitig besteht durch jede – absichtliche oder unabsichtliche – Irritation durch Nichtverstehen die Gefahr der „operativen Schließung“ des Person-Systems (Luhmann, 1997, S.44): Die Person aktiviert unbewusste Schutzmechanismen, wenn ihren Erfahrungen widersprochen wird („Ich hab das schon immer so gemacht“), oder ihre Erfahrungen bestätigt werden („Ich wusste, dass der mich auch nicht versteht“). Eine Person wird dann von ihren „Überzeugungen dominiert, es gelingt ihr nicht, das eigene Reagieren nach der Realität auszurichten“ (Rogers, 2009, S. 37).

Doch eine Person fühlt, denkt, handelt nicht nur aufgrund ihrer Erfahrungsmuster, sondern sucht beim aktuellen Gegenüber auch nach bekannten Mustern aus alten Beziehungen. Diese geben Handlungssicherheit und befriedigen Bedürfnisse. So kön-

1 In diesem Artikel werden die Begriffe Coaching und Supervision als Beratungsformate verstanden und ebenso synonym verwendet wie die Rollentitel Berater*in und Coach.

nen Menschen gar nicht anders, als ihre abgespeicherten, zwischenmenschlichen Erfahrungen in neue (Beratungs-)Beziehungen hineinzutragen (Rogers, 2009). Sie fungieren als „aktivierte primäre Beziehungsschemata“ (Oberhoff, 2009, S. 56).

In der Folge kann der Klient in seinen Reaktionen rigider werden, weniger offen und weniger selbstreflexiv mitarbeiten. Die Angebote des Beraters können dabei auf sehr unterschiedliche Weise von ihm abgewehrt werden. Was jedoch nicht gleichbedeutend damit ist, dass der Klient äußerlich nicht mitarbeitet. In diesem Dilemma eines strukturgebundenen Handelns stehen Berater und Klient umso intensiver, desto stärker bestimmten Erfahrungsmustern neue Erfahrungsangebote übergestülpt werden. Monokausale Reaktionserwartung greifen daher zu kurz; ein einseitiges „Beziehungsangebot“ reicht nicht aus. Die Resonanz des Klienten darauf sollte überprüft und für beide verstehbar sein, damit sie integriert werden kann (Keil & Stumm, 2018).

Das bedeutet, dass die Beraterin wahrnehmen sollte, wie die Klientin ihr Angebot aufnimmt: ihre Art zu denken, zu fühlen und ob es zu dem passt, wie sie sich verhält. Auf diese Weise orientiert sich die Beraterin am Erleben des Klienten, kann sich diesem „von innen“ nähern und Interventionen können vom Klienten dann von innen angenommen werden (Bettinghofer, 2010; Rogers, 1983). Durch das Beziehungsangebot kann der Klient dazu in seiner Selbstexploration unterstützt und dafür sensibilisiert werden, wozu er seine Kräfte nutzt: für die Erhaltung „bewährter“ Denk- und Handlungsmuster oder für deren Erweiterung und flexible Handhabung.

Diese im gegenwärtigen Moment entstehenden Wechselwirkungen sinnvoll und personenzentriert aufzugreifen, ist ein zentraler Bestandteil der Botschaft des PKM.

Um jedoch die themenspezifische Inkongruenz des Klienten nicht nur zu verstehen, sondern auch die innere Flexibilität zu aktivieren, muss sein Selbsterleben am Coaching-Thema mit ihm exploriert werden. Zum Beispiel: Was weiß oder ahnt die Person über sich, was ist aber ihrem Bewusstsein noch nicht vollständig zugänglich, in Bezug auf Gedanken, Gefühle, Emotionen und Körperreaktionen:

- a) Welche „Innerungen“ sind mit dem Tun verbunden? Wie bewertet sie ihr Tun und ihre Emotionen – und das/die der anderen Personen?
- b) Wie erlebt sie sich in Beziehungen: Wie steht sie zur Beraterin? Wie steht sie zu sich selbst?

Mit diesen Erlebensbereichen stehen (un)ausgesprochene Wünsche, Ziele und Hindernisse in Verbindung, die sich im Prozess der Beratung, in seinen einzelnen Momenten und in der Beziehung zur Beraterin zeigen können (Rogers, 1976; 1983).

Mit dem PKM wird die modifizierte und gekürzte Selbstexplorationsskala (vgl. Truax & Carkhuff, 1967; Rogers, 1976) zur ersten Orientierung genutzt, um die Selbstexplorationsfähig-

keit einer Person mit ihren verschiedenen Erlebensbereichen einschätzen und unterstützen zu können. Diese Skala ist hier mit vier Stufen aufgeführt, die unter der Leitfrage stehen: Welche Präferenzen zeigt die Klientin?

1. Die Person spricht nicht über sich selbst. Sie erzählt vorwiegend über andere Personen und/oder die Umstände. Die eigenen Themen werden nicht erkannt, ein Änderungswunsch ist nicht da; ihre persönlichen Muster sind rigide. Eine Verantwortungsübernahme für Probleme besteht kaum.
2. Die Person berichtet von äußeren Vorgängen, anderen Personen und auch von ihrem eigenen Verhalten, jedoch ohne über ihr inneres Erleben zu sprechen, das dazu in Beziehung steht. Die persönlichen Muster sind starr, können jedoch als eigene erkannt werden.
3. Die Person erzählt von sich: wie sie ihr Verhalten erlebt hat, was sie empfunden hat. Sie ist in einem inneren Suchprozess im Zusammenhang mit der aktuellen Situation. Die Gültigkeit ihrer Muster wird zunehmend hinterfragt.
4. Die Person spricht über ihr inneres Erleben, wie sie sich körperlich und emotional wahrnimmt. Die Person erfährt sich im Hier und Jetzt. Neue Erfahrungen kann sie zulassen und akzeptieren. Ihre Wahrnehmungen sind fließender und flexibler geworden. Sie ist in der Lage, ihre Gefühle, ihre Gedanken und ihr Verhalten differenziert wahrzunehmen und für sich verantwortlich zu sein.

Daraus wird auch ersichtlich, dass ein Beziehungsangebot vom Klienten abgewehrt werden kann, wenn es von seinem Selbsterleben und seiner Introspektionsfähigkeit zu sehr abweicht. So nutzt der Klient mit seinem Festhalten an Beschreibungen, Erklärungen und Argumentationen der Stufe 1 und 2 seine Energie maßgeblich (noch) für die Erhaltung seiner Muster und weniger für deren Erweiterung und Flexibilität. Doch erst wenn die Person ihr Thema als Tatsache, als einen Teil von sich annimmt, wird sich ihre Beziehung zu anderen Menschen und die Sicht auf ihre Handlungsmöglichkeiten konstruktiv verändern (Rogers, 1976). Denn personenzentriertes Arbeiten setzt voraus, dass die Person ein Problem- und Lösungsbewusstsein hat und sich mit diesem Erleben explorieren kann: Die Unsicherheit, die aus ihrer aktuell thematisierten Inkongruenz resultiert, sollte mindestens latent wahrgenommen werden. Hingegen ist bei solchen Klienten eine Änderungsbereitschaft gering ausgeprägt, die das eigene (hinderliche) Verhalten als notwendig und sinnvoll der eigenen Person zugehörig erleben: Für das eigene Problem kann dann nur ein äußeres Umfeld verantwortlich gemacht werden. Die Selbstexploration ist blockiert, neue Denkweisen und Gefühle werden abgewehrt und auch Lösungsmöglichkeiten werden im Außen gesucht (Keil & Stumm, 2018 a; Rogers, 2009 a).

Der Einbezug der Selbstexplorationsskala soll die Konsequenz der Selbstexplorationsfähigkeit gerade in handlungsbezogenen Kontexten leichter vermitteln und ist daher integraler Bestandteil

des PKM. Denn erst mit einer erweiterten Fähigkeit zur Selbsterforschung können die Eigenarten der Klientin konstruktiv in den Prozess integriert werden. Vertrauen und Selbstwirksamkeit gewinnen dann an Stärke und erst damit können alte Muster überprüft und flexibler in den Alltag eingebunden werden.

Zusammenfassend sind im PKM demnach folgende, handlungs- und haltungsrelevante Anteile des PZA zusammengeführt:

- die Maxime der Beziehungsbedingung
- die Energie des Selbsterlebens
- die Selbstexplorationsfähigkeit des Klienten
- die Relevanz des Hier-und-Jetzt-Prinzips
- die Kraft der psychodynamischen Wirkungen.

Das PKM ist ein Modell. Es ist ein reduziertes Abbild der Wirkungslogik der Beziehungstheorie Rogers, das hier verkürzt dargestellt wurde. Ich freue mich auf den Austausch darüber.

Literatur:

- Bandura, Albert (1997). *Self efficacy*. New York: Freeman.
 Hellwig, Christiane (2020). *Personenzentriert-integrative Gesprächsführung im Coaching*. Wiesbaden: Springer.
 Hellwig, Christiane (2016). *Wertebasierte Gesprächsführung: Wirkprinzipien des Personenzentrierten Ansatzes*. Heidelberg: Springer.
 Herriger, Norbert (2006). *Empowerment in der Sozialen Arbeit*. Stuttgart: Kohlhammer.
 Keil, Wolfgang W. & Stumm, Gerhard (2018). *Arbeit mit der Beziehung*. In Gerhard Stumm & Wolfgang W. Keil (Hrsg.), *Praxis der Personenzentrierten Psychotherapie* (S. 53-70), Berlin: Springer.

- Keil, Wolfgang W. & Stumm, Gerhard (2018 a). *Diagnostik und Indikation*. In Gerhard Stumm & Wolfgang W. Keil (Hrsg.), *Praxis der Personenzentrierten Psychotherapie* (S. 329-345), Berlin: Springer.
 Luhmann, Niklas (1997). *Die Gesellschaft der Gesellschaft*. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.
 Oberhoff, B. (2009). *Übertragung und Gegenübertragung in der Supervision. Theorie und Praxis*. Daedalus Verlag, Münster
 Rogers, Carl R. (2009). *Eine Theorie der Psychotherapie, der Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen*. München: Ernst Reinhardt.
 Rogers, Carl R. (2009 a). *Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie*. Frankfurt a. M.: Fischer.
 Rogers, Carl R. (1983). *Therapeut und Klient. Grundlagen der Gesprächspsychotherapie*. Frankfurt a. M.: Fischer.
 Rogers, Carl R. (1976). *Die Entwicklung der Persönlichkeit*. Stuttgart: Ernst Klett.
 Rosenthal, Gabriele (1995). *Erlebte und erzählte Lebensgeschichte*. Frankfurt a. M.: Campus.
 Truax, Charles B. & Carkhuff, Robert (1967). *Toward effective counseling and psychotherapy*. Chicago: Aldine.
 Yalom, Irvin D. (2019). *Theorie und Praxis der Gruppenpsychotherapie*. Stuttgart: Klett-Cotta.



Christiane Hellwig, Soziologin (M.A.); Coach, Coach-Ausbilderin (DACB, GwG) und Supervisorin (DGSv); Lehrbeauftragte der Universität Duisburg-Essen und Leiterin der Deutschen Akademie für Coaching und Beratung

Kontakt:
 c.hellwig@christianehellwig.de