

Manifest für Personzentriertes Coaching

05.03.2024

Präambel

Die eigenen beruflichen Erfahrungen eines Coaches sind eine gute Grundlage für erfolgreiche Coachingprozesse. Doch meist reicht Fachwissen nicht aus, um zu guten Lösungen zu kommen. In diesen Fällen besteht die Coachingaufgabe eher darin, Coachees dabei zu unterstützen, ihre bereits vorhandenen, aber aktuell noch nicht zugänglichen Fähigkeiten, Erfahrungen und andere Ressourcen zu aktivieren. Das ist der Weg des personzentrierten Coachings. Der humanistische Psychologe Carl R. Rogers hat die Anfänge dieses Weges in den 40er Jahren des letzten Jahrhunderts erkundet und in den folgenden 40 Jahren kontinuierlich ausgebaut. Heute gilt die Fähigkeit zur Personzentrierung als Schlüsselkompetenz erfolgreicher Coachingarbeit. Immer mehr Organisationen erkennen in ihr eine unverzichtbare Investition in die eigene Zukunft. Das Qualifizierungssiegel der GwG - dem Berufsverband für personzentrierte Coaches und andere Beraterinnen - gibt zu erkennen, dass sich Coaches im Rahmen einer mehrjährigen Ausbildung mit der personzentrierten Haltung vertraut gemacht haben. Nur wenige durchlaufen eine solch intensive Ausbildung. Viele nehmen trotzdem "Personzentrierung" für sich in Anspruch. Das vorliegende Manifest bietet eine Hilfestellung, um personzentrierte Coachingangebote im Markt von anderen Angeboten zu unterscheiden.

Ziele

Die Ziele von Coachingprozessen in der Arbeitswelt sind ebenso vielfältig wie ihre Anlässe. Bei aller Vielfalt verfolgt das personzentrierte Coaching ein zusätzliches Ziel: Es geht uns immer um mehr Autonomie für unsere Coachees, und das heißt auch um die Erweiterung von persönlichen Spielräumen in der Arbeitswelt. Personzentrierte Coaches unterstützen dabei ...

... hilfreiche Kompetenzen zu entwickeln.

Coachees verfügen in der Regel über die notwendigen Kompetenzen zur Selbstveränderung. Der Coachingprozess schafft ein geeignetes Klima, in dem sich diese Kompetenzen entfalten können.

... unerwünschte Verhaltensweisen zu reduzieren.

Coachees lernen den Sinn sogenannter störender bzw. unerwünschter Verhaltensweisen möglichst präzise zu verstehen. Auf diese Weise entstehen Chancen, mit neuen Verhaltensweisen wirkungsvolle Arbeitsbeziehungen zu gestalten.

... Gesundheit und Wohlbefinden zu fördern.

Coachees erkennen neue Möglichkeiten, ihre Aufmerksamkeit auf eine bessere Balance im Spannungsfeld von Organisation, Rolle und Person zu lenken. So entstehen Chancen für mehr Gesundheit und Wohlbefinden in der Arbeitswelt.

... sich effektiver und effizienter auf geeignete Ziele auszurichten.

Coachees lernen, sich selbst besser zu verstehen. Dadurch verschaffen sie sich Zugang zu mehr Effektivität („Tue ich die richtigen Dinge?“) und Effizienz („Tue ich die Dinge richtig?“).

... wirksame Formen der Kooperation zu etablieren.

Coachees entdecken den Wert zwischenmenschlicher Beziehungen in ihrer Arbeitswelt und lernen, die eigene Fähigkeit zur Empathie produktiv zu nutzen. Das fördert das Zusammenwachsen von Gruppen und Teams.

Leitsätze

Um diese Ziele zu erreichen, folgen personenzentrierte Coaches vier Leitsätzen:

1. Veränderungen beginnen zu zweit.

Als personenzentrierter Coach wissen wir, dass Veränderung mit einem Gespräch beginnt. Denn nur im Gespräch können wir einander persönlich begegnen. Forschung und Praxis zeigen immer wieder aufs Neue, dass eine starke Beziehung zu Coachees die wichtigste Voraussetzung ist für starke Veränderungen in Richtung eines gewünschten Ziels.

2. Der Coach ist ein Gesprächspartner auf Augenhöhe.

Als personenzentrierter Coach begegnen wir unseren Coachees als Person auf Augenhöhe. Wir verbergen uns weder hinter Fachjargon noch hinter unserer Rolle als Coach. Auf diese Weise kann eine hilfreiche Beziehung entstehen, bei der der Coachee die Kontrolle über den Veränderungsprozess behält.

3. Das Zuhören ist die wirksamste Antwort.

Als personenzentrierter Coach hören wir zu. Wir sind davon überzeugt, dass aktives einfühlendes Zuhören, ein Schlüssel zur besten Lösung für unsere Coachees ist. Gute Zuhörer erkennen wir daran, dass bereits im Gespräch unsere Gewissheit heranreift, der Lösung des Problems ein Stück näher gekommen zu sein.

4. Der Weg zum Ziel führt über die Akzeptanz des eignen Selbst.

Als personenzentrierter Coach haben wir gelernt, uns selbst und unsere Coachees vorbehaltlos zu akzeptieren. Denn nur wenn wir uns so akzeptieren, wie wir sind, erlangen wir die Möglichkeit, uns zu verändern.

Verfasser

Arne Klein, Melanie Junk, Ulla Wiegand