

Personenzentrierter EinzelcoachingprozessErfahrungsbericht

Birgit Fink

Bei jedem Erstgespräch mit einem meiner Kunden/innen erkläre ich den Personenzentrierten Ansatz, und wie das personenzentriertes Coaching ablaufen könnte. Dabei stützte ich mich bislang auf die Erklärung der Basishaltungen und beschrieb den dadurch entstehenden geschützten Gesprächsraum, der es dem Klienten/der Klientin ermöglicht, frei zu fühlen, zu denken und zu sprechen. Ich halte das für eine Informationsgrundlage, die dem Kunden wenig Angst macht und es ihr oder ihm in diesem Augenblick ermöglicht, ihre/seine aktuellen Erfahrungen in die kommende Coachingsituation zu übertragen. Ich war immer froh, dass meinen Kunden/innen diese Erklärung genügte, um sich auf mich und ihren beginnenden Coachingprozess neugierig und vertrauensvoll einzulassen. Dieses „Einlassen“ hat selbstverständlich nur zu einem Bruchteil mit o. g. Erklärung zu tun, ausschlaggebend ist die Beziehung, die zwischen uns entsteht. Aber trotzdem: Mir fehlte etwas ganz Spezifisches, um den personenzentrierten Coachingprozess zu beschreiben, besonders in Gesprächen mit Führungskräften. Ich wollte dieses Wissen zur Verfügung haben, wenn der/die Kunde/in diese Informationen für sich braucht und zum anderen, um die Vorteile des personenzentrierten Coachings zu beschreiben (von dem ich zutiefst überzeugt bin) und nicht zuletzt zur Aquisition.

Warum habe ich den Eindruck das personenzentriertes Coaching nachhaltiger ist?

Um die verschiedenen Wirkfaktoren beim Coaching zu suchen, habe ich mich entschlossen, die Gesprächsprotokolle eines aktuellen Klienten am PC aufzuarbeiten um sie besser bearbeiten, vergleichen und beobachten zu können. Ich suchte nach Gründen, wann und wodurch sich etwas im Prozess veränderte.

Fall:

Herr Fallbeispiel (H.F.), männlich, 35 Jahre, Dipl. Ingenieur in großer produzierender Firma, verheiratet, zwei kleine Kinder.

Gesamtgesprächszeit acht Monate, zehn Coachinggespräche á zwei Stunden

Die Inhalte der Protokolle sind für meine Zwecke nicht das Entscheidende - ich will auf etwas anderes hinaus. Ich habe also Protokolle zu:

1. Klientengespräch	Anfang Juli 05
2. Vorgespräch Chef und Personalvertretung	Anfang Juli 05
3. Klientengespräch	Mitte Juli 05
4. Klientengespräch	Ende Juli 05
5. Klientengespräch	Anfang August 05
6. Supervision	August 05
7. Klientengespräch	Mitte August 05
8. Klientengespräch	Ende August 05
9. Supervision	September 05
10. Klientengespräch	Anfang September 05
11. Gespräch mit Kollegen aus der Organisation	Mitte September 05
12. Klientengespräch	Mitte November 05
13. Abschlussgespräch H. F. und Chef	Mitte Dezember 05
14. Abschlussgespräch H.F.	Mitte Februar 06

Meine Coachingprotokolle sind Gedächtnisprotokolle, die ich in der Woche nach den Sitzungen geschrieben habe, d.h. sie sind sicherlich lückenhaft. Andererseits fassen sie zusammen, was mir aufgefallen und wichtig war, was ich verdrängt habe fehlt natürlich.

Beim ersten Sichten der Protokolle dachte ich an meine Ausbilderin Beatrix Terjung , und mir fiel Ihre Darstellung „Personzentriertes Interview, ein Leitfaden dazu“ ein. Der Leitfaden unterteilt die in einem Interview von ihr abgefragten Themen in folgende Untergruppen: Person, Ziele der Person, in welcher Gruppe bewegt sich die Person, ihre Aufgabe(n), verwendete Technologie(n) oder Fachwissen, in welchen Strukturen bewegt sie sich, in welcher Organisation-/Umweltbeziehung steht sie.

Ich wollte die Protokolle untersuchen, wie häufig diese Themen darin auftauchen. Also kennzeichnete ich mit sechs Farbstiften die Themenbereiche.

- Ziele gelb
- Gruppe blau
- Technologie rosa
- Person pink
- Aufgabe orange
- Strukturen und Organisation- /Umweltbeziehungen grün

Beatrix Terjung unterscheidet Strukturen und Organisation-/Umweltbeziehungen. In meiner Vorstellung ist der Mensch im Mittelpunkt seiner ihn betreffenden Struktur und diese wird nach außen immer weiter fortgesetzt bis zu den Umweltbeziehungen, ähnlich einer Eisblume. Ich nenne dies alles „Struktur“.

Im nächsten Schritt las ich die Protokolle und kennzeichnete jeden Absatz mit einem Strich in der entsprechenden Farbe. Z.B.:

„Ihm werden Aufgaben und Projekte übertragen, aber nicht die Kompetenz und die Führungsverantwortung“ bekam einen grünen Strich für Struktur und einen in orange für Aufgabe.

„Hat Stellenangebot, zögert aber noch, weil er sich der Idee und den Menschen der eigenen Organisation verbunden fühlt.....“ Blau für Gruppe, grün für Struktur, gelb für Ziel, pink für Person.

Dabei ging ich davon aus, dass ich bei jedem neuen Thema einen Absatz machte, also die Themen optisch trennte.

Als ich fertig war, hatte ich viele bunte Striche auf dem linken Rand des Papiers. Was liegt näher als diese zu zählen?

Es ergaben sich:

65	pinkfarbene Striche	zu	Person
30	grüne		Struktur
11	gelbe		Ziele
10	blaue		Gruppe
3	rosa		Technologie
1	orange		Aufgabe

Ich war erleichtert, als ich diese Verteilung sah, denn offensichtlich spricht in meinen Gesprächen der Kunde viel von sich selbst. Wenn dem nicht so wäre, würde ich nicht personenzentriert arbeiten und das hätte mich schockiert. Am zweithäufigsten, aber mit großem Punkteabstand, spricht der Klient über sich in seiner Struktur. Ist das vielleicht typisch für Coaching? Auf den dritten Platz mit ebenfalls großem Punkteabstand landen Gespräche über Ziele. Würde der Klient nicht von alleine auf seine Ziele zu sprechen kommen, würde ich ihn danach fragen. Auf dem vierten Platz, fast auf dem dritten, ist der Klient in seiner Gruppe. Stehen Ziele und Gruppe vielleicht in besonderer Beziehung? Z. B. Was nutzen mir meine Ziele, wenn ich keine Menschen kenne die sie mich umsetzen lassen? Über Technologie und Aufgaben habe ich mich mit diesem Klienten kaum Unterhalten, da er anerkannter Spezialist auf seinem Gebiet ist und seine Probleme einfach an dieser Stelle nicht waren.

Resumee:

Das ist nicht das Ergebnis, nachdem ich gesucht habe. Es ist der erste Schritt.

Ich habe lange in der Industrie gearbeitet und habe es immer genossen Projekte mit Kollegen diskutieren zu können, um mit neuen Ideen weiter zu arbeiten.

Also nutzte ich meinen nächsten Supervisionstermin bei Marion Satzger-Simon und legte ihr die Protokolle und meine Auswertung vor. Ich erklärte ihr warum ich diese Untersuchung machte, wie ich zu den Ergebnissen kam und dass mich ihre Eindrücke, Ideen und Überlegungen interessieren.

Marion Satzger-Simon setzte die Häufigkeit der Wirkfaktoren in Bezug zur Zeit!

Siehe Abb 1:

Noch in Tabellenform sind die Themen auf die Gespräche aufgeteilt, ähnlich meiner Auswertung auf der vorhergehenden Seite. Dies war der erste Schritt, den ich unternommen habe.

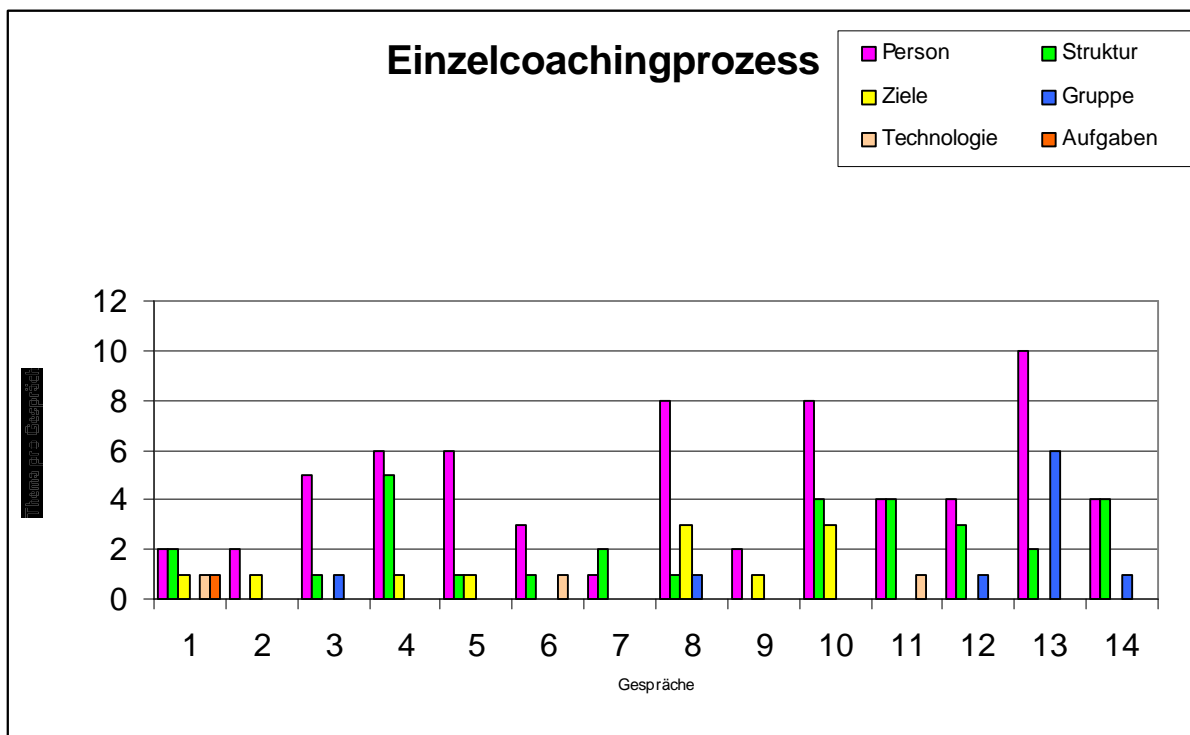
Siehe Abb 2:

Die Wirkfaktoren sind nach Häufigkeit pro Gespräch aufgetragen und stellen jetzt im Vergleich zueinander einen Prozess dar. Einen personenzentrierten Einzelcoachingprozess. Dies war der zweite Schritt, den Marion Satzger-Simon machte.

Abb. 1

	Person	Struktur	Ziele	Gruppe	Technologie	Aufgaben
1. Klientengespräch	2	2	1		1	1
2. Vorgespräch	2		1			
3. Klientengespräch	5	1		1		
4. Klientengespräch	6	5	1			
5. Klientengespräch	6	1	1			
6. Supervision	3	1			1	
7. Klientengespräch	1	2				
8. Klientengespräch	8	1	3	1		
9. Supervision	2		1			
10. Klientengespräch	8	4	3			
11. Kollege	4	4			1	
12. Klientengespräch	4	3		1		
13. Abschluss Chef	10	2		6		
14. Abschluss	4	4		1		
	65	30	11	10	3	1

Abb2.



Anhand dieser bildlichen Darstellung wurde uns folgendes bewusst:

- Nach dem Kennen lernen, Gesprächsziele festlegen, ersten Schritten an der Oberfläche usw. kommt eine intensive Phase zur Person, erst wenn der/die Klient/in seine/ihre persönlichen Konflikte klären und integrieren konnte, kann er/sie sich erfolgreich mit Konflikten in seiner/ihrer Organisationsstruktur etc. auseinandersetzen. Das ist personenzentriertes Coaching.
- Da sich der/die Klient/in zu seiner/ihrer Persönlichkeit Klarheit und Entwicklungsmöglichkeiten geschaffen hat, hat er/sie diese zukünftig immer wieder zur Verfügung. Darum ist personenzentriertes Coaching nachhaltiger als andere Methoden.
- Praktischer Nebeneffekt dieser Prozessbetrachtung könnte sein: Wenn Nicht-Therapeuten/innen (z.B. ich) mit Ihrem/ihrer Klienten/in bis zur ungefähr achten Sitzung keinen Erfolg spüren, dann braucht der/die Kunde/in vielleicht eine Therapie. Zumindest ist das dann ein Supervisionsthema. Diese Überlegung ist für mich ein sehr entlastender „Nebeneffekt“, da ich immer dachte ich müsste einen Therapiebedarf sofort erkennen und dürfte dem/der Klienten/in nicht „die Zeit stehlen“.

Ein langer Weg, nur um sich ein paar Sätze für ein Erstgespräch zurecht zu legen. Es hat mir Spaß gemacht, ihn zu gehen, und ich beende ihn an dieser Stelle. Interessant wäre es natürlich mehrere Gespräche zu vergleichen oder mehrere Coaches oder mehrere Coachingansätze (personenzentriert, systemisch etc.). Vielleicht macht eine andere oder ein anderer diesen Schritt?