

## Werte und Leitlinien, die mein Leben und Handeln bestimmen

- Ehrlichkeit, Offenheit und Transparenz
- Verschwiegenheit und Diskretion
- Wertschätzung für meinen Kunden ist die Basis für unsere gemeinsame Arbeit; wenn diese nicht vorhanden ist, gibt es keine gemeinsame Arbeit
- Ich kann meine Arbeit nur dann gut machen, wenn ich von ihrem Inhalt, ihrer Form und vor allem von ihrem Nutzen für meinen Klienten wirklich überzeugt bin
- Jeder Mensch ist Liebe wert.
- Es gibt immer irgendwo Hilfe, für andere, für mich.
- Der Weg ist das Ziel.
- Eine „Entschuldigung“ ist nur dann wertvoll, wenn sie aus ehrlichem Herzen kommt.
- Ohne Selbstliebe keine Fremdliebe
- Ich kann von jedem Menschen, den ich treffe, unendlich viel lernen.
- Lernen ist ein lebenslanger Prozess.
- Ablehnung von manipulativen Haltungen und Techniken, welche unter Missachtung von Respekt und Wertschätzung anderer Menschen einzig eigenen Zielen dienen, insbesondere Ablehnung der Technologie von L. Ron Hubbard/Scientology

## Leitlinien, die meine Hypothesenbildungen und meine grundsätzliche Interventionsmotivation prägen

Das Fundament für meine Tätigkeit als Coach – und auch als Trainerin und Beraterin - bilden die von C. Rogers<sup>1</sup> mit seinem humanistischen Menschenbild geprägten Arbeiten.

Das zentrale Merkmal der von ihm begründeten nicht-direktiven Gesprächspsychotherapie<sup>2</sup>,

*„das Zutagefördern jener Gedanken und Einstellungen, Gefühle und emotionell belasteten Impulse, die sich um die Probleme und Konflikte des Individuums konzentrieren. ... Der Berater muss wirklich imstande sein, dem Klienten die Freisetzung zu ermöglichen, damit es zu einem angemessenen Ausdruck der grundlegenden Probleme seiner Situation kommt.“...*

ist meiner Meinung auch die richtige innere Haltung für einen Coaching-Prozess.

Und da jeder Mensch immer auch Bestandteil von unterschiedlich gestalteten sozialen Systemen ist, müssen der Einzelne und die Systeme (in denen er wirkt und die auf ihn wirken) immer gemeinsam betrachtet werden, wenn Ursachen für Schwierigkeiten, Probleme und Konflikte identifiziert und Lösungen gefunden werden wollen.

## Folgende Grundannahmen/-einstellungen stehen hinter meiner Arbeit:

- Menschen sind von Natur aus mit allen Fertigkeiten ausgestattet, Schwierigkeiten zu überwinden und Probleme zu lösen (inneres / internes Change Management)
- jeder Mensch ist für seine Entscheidungen und Nicht-Entscheidungen verantwortlich
- jeder Mensch ist von Natur aus gut und einzigartig
- jeder Mensch hat Kompetenzen
- Selbstkonzepte können nachhaltig positiv korrigiert werden
- jedes Verhalten hat eine Intention (bewusst/unbewusst)
- ich darf Fehler machen, andere dürfen Fehler machen
- positives Denken erzeugt positive Handlungen
- Krisen sind normal und notwendig, Krisen sind Chancen
- Verletzungen können versorgt / repariert werden
- Eisberg-Modell<sup>3</sup>
- Jeder hat ein inneres Team
- verantwortungsvolles Coaching zielt immer auf eine Förderung von Selbstreflexion und –wahrnehmung, Bewusstsein und Verantwortung, um Unterstützung zur Selbsthilfe (-management) zu geben (Rauen/Tomaschek, 2000)

<sup>1</sup> Carl Ransom Rogers (1902 – 1987, US-amerikanischer Psychologe und Psychotherapeut, herausragende Leistung in der Entwicklung der „klientenzentrierten Gesprächstherapie“ und dem Ausbau der „Humanistischen Psychologie“)

<sup>2</sup> Carl Rogers: *Die nicht direktive Beratung*. München 1972; Original: *Counselling and Psychotherapy*. Boston 1942, S. 123)

<sup>3</sup> Metapher: E. Hemingway; Theorie: Sigmund Freud; Eisbergmodell nach Freud von Ruch / Zimbardo (1974)