FÜR FACHPERSONEN · VERSTEHEN

Nicht gleich eine Lösung

Zuhören und Lösungssuche nach dem Wunsch der Person unterscheiden.

Was steckt hinter dem Ansatz?

Personzentrierte Gesprächsführung nimmt das eigene Erleben der Person ernst. Empathie, Wertschätzung und ein ehrlicher, transparenter Kontakt schaffen Raum, in dem ein Anliegen ohne vorschnelle Bewertung erzählt werden kann. Verstehen steht vor einem Lösungsvorschlag.

Vom Wissen zur Anwendung

Eine vorsichtige Rückmeldung wie „Habe ich dich richtig verstanden?“ ermöglicht Korrekturen. Stille muss nicht gefüllt werden. Die Person bestimmt das Thema und darf widersprechen, ohne dadurch als unkooperativ zu gelten.

Jugendliche ab 14 Jahren und Erwachsene · 25 bis 40 Minuten



FÜR FACHPERSONEN · GRUNDLAGEN

Hintergrund und fachliche Einordnung

Herkunft und Entwicklung

Carl Rogers begründete den personzentrierten Ansatz in den 1940er-Jahren. Zu den zentralen Bedingungen gehören empathisches Verstehen, Wertschätzung und eine glaubwürdige, transparente Begegnung.

Wann dieser Ansatz passend ist

Wenn zunächst das Anliegen und die persönliche Bedeutung einer Erfahrung verstanden werden müssen. Hier steht Verstehen vor einer vorgegebenen Lösung oder einem Veränderungsplan.

Ein fachlicher Ablauf

Lassen Sie die Person den Ausgangspunkt wählen. Geben Sie das Verstandene vorsichtig in eigenen Worten zurück. Fragen Sie nach, statt Gefühle zuzuweisen. Lassen Sie Stille zu und prüfen Sie gemeinsam, ob Ihre Zusammenfassung passt. Ihr Auftrag und Ihre Grenzen bleiben dabei transparent.

FÜR FACHPERSONEN · BEGLEITEN

Ein Gespräch mit klarem Rahmen

Vorbereiten · etwa 5 Minuten

Klären Sie den Anlass und fragen Sie, was die Person heute besprechen möchte. Erläutern Sie den Ablauf. Sprechen, Schreiben, eine Pause und das Auslassen einer Frage sind möglich.

Das Thema bearbeiten · etwa 15 bis 25 Minuten

Hören Sie zuerst die eigene Sicht der Person. Spiegeln Sie Bedeutung und Gefühle in vorsichtigen Worten und fragen Sie, ob Sie richtig verstanden haben. Lassen Sie Widersprüche und Pausen zu. Bieten Sie Rat erst an, wenn die Person ihn möchte. Vereinbaren Sie gemeinsam den nächsten Gesprächsschritt.

Für diesen Anlass besonders wichtig

Keine versteckte Zielarbeit unter dem Etikett Zuhören. Den vereinbarten Gesprächsmodus überprüfen.

Fassen Sie zum Abschluss das Gehörte zusammen und laden Sie zu Korrekturen ein. Vereinbaren Sie einen nächsten Schritt, dem die Person zustimmt. Klären Sie die benötigte Unterstützung und einen Zeitpunkt für einen Rückblick.

FÜR FACHPERSONEN · PRAXIS

Fragen öffnen das Gespräch

Ein möglicher Anlass

Eine Person fühlt sich durch viele gut gemeinte Ratschläge übergangen.

01 · Was wünschst du dir heute von mir: Zuhören, Sortieren oder etwas anderes?

02 · Was sollen andere an deiner Situation besser verstehen?

03 · Welcher Rat war für dich eher belastend?

04 · Woran würdest du merken, dass ich dich ernst nehme?

05 · Möchtest du zum Schluss Möglichkeiten anschauen oder lieber dabei bleiben?

Bevor Sie das Reflexionsblatt mitgeben

Wählen Sie gemeinsam eine hilfreiche Frage. Das Blatt ist eine Einladung, kein Pflichtprogramm. Vereinbaren Sie, ob und wann Sie darauf zurückkommen. Prüfen Sie, ob die Person es sicher aufbewahren kann.

FÜR FACHPERSONEN · GESPRÄCHSFÜHRUNG

Fachlich begleiten, aufmerksam bleiben

Verstehen vor Weiterführen

Geben Sie in eigenen Worten wieder, was Sie verstanden haben, und laden Sie zur Korrektur ein. Fragen Sie nicht schon nach der nächsten Lösung, während die Person noch versucht, ihre Erfahrung auszudrücken. Ein langsameres Gespräch kann mehr Orientierung geben als eine vollständig abgearbeitete Fragenliste.

Wertschätzung konkret zeigen

Respekt wird im Ablauf sichtbar: Sie erklären Ihren Auftrag, hören ohne Abwertung zu und nehmen die Deutung der Person ernst. Sie dürfen zugleich eine fachliche Grenze benennen. Zustimmung zu jeder Handlung ist nicht erforderlich, um einer Person mit Achtung zu begegnen.

Den eigenen Anteil prüfen

Achten Sie darauf, wann Sie mit Rat, Trost oder einer eigenen Geschichte in den Mittelpunkt treten. Fragen Sie sich, ob das der Person gerade hilft oder Ihre eigene Unsicherheit beruhigt. Benennen Sie ein Missverständnis offen und kehren Sie zur Erfahrung der Person zurück.

FÜR FACHPERSONEN · BEISPIEL

Die Methode im Praxisbeispiel

Ein formulierter Gesprächsverlauf

Eine Person sagt leise: «Alle wollen, dass ich mich entscheide. Ich weiss selbst nicht, was ich will.» Antworten Sie zunächst auf das Erleben: «Es klingt, als sei gerade viel Druck da, während Ihre eigene Richtung noch unklar ist. Habe ich Sie richtig verstanden?» Lassen Sie Raum für eine Korrektur. Fragen Sie erst dann, was heute hilfreich wäre: reden, sortieren oder eine Frage offenlassen.

Fachliche Einordnung

Einfühlung bedeutet nicht Zustimmung zu jeder Entscheidung. Sie bieten einen verlässlichen Gesprächsrahmen und benennen notwendige Grenzen transparent. Vermeiden Sie vorgefertigte Deutungen wie «Eigentlich möchten Sie doch …».

Was davon passt zu meinem konkreten Auftrag?

FÜR FACHPERSONEN · WEITERARBEIT

Transfer und fachlicher Rückblick

Fokus prüfen

Prüfen Sie zum Abschluss, ob die Bearbeitung dem vereinbarten Ziel nähergekommen ist: Zuhören und Lösungssuche nach dem Wunsch der Person unterscheiden. Bitten Sie um eine Korrektur Ihrer Zusammenfassung. Halten Sie die Sicht der Person und Ihre fachliche Einschätzung getrennt fest.

Transfer vereinbaren

Wählen Sie aus den besprochenen Möglichkeiten einen freiwilligen nächsten Schritt. Klären Sie, wer Unterstützung organisiert und wann Sie gemeinsam zurückblicken. Wenn heute kein Schritt möglich ist, notieren Sie die offene Frage und eine zuständige Ansprechperson.

Was prüfen wir gemeinsam und wann?

Welche Unterstützung ist tatsächlich zugesagt?

FÜR FACHPERSONEN · REFLEXION & GRUNDLAGEN

Ein guter Rückblick bleibt offen

Welche eigenen Worte der Person möchte ich richtig verstanden haben?

Was war hilfreich? Was möchte ich beim nächsten Mal anders machen?

> **Fachlicher Hinweis für den Einsatz**
>
> Eine Gesprächshilfe, kein vollständiges personzentriertes Therapieverfahren. Schweigen und Widerspruch dürfen nicht als fehlende Mitarbeit bewertet werden.

Land & beruflicher Rahmen

Psychosoziale Beratung / Coaching (Tätigkeitsfeld), Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter, Sozialpädagogin / Sozialpädagoge HF/FH. Nutzen Sie das Material im Rahmen Ihrer Qualifikation, Ihres Auftrags und der örtlichen Datenschutz- und Dokumentationsvorgaben.

Fachliche Grundlagen

https://www.bacp.co.uk/about-therapy/types-of-therapy/person-centred-counselling

Eigene Gesprächsfragen der Redaktion Sozipedia. Nutzung in Ihrer beruflichen Arbeit und Ausdrucke für begleitete Personen. © Sozipedia 2026.