

Björn Migge



# Handbuch Coaching und Beratung

3. Auflage

Mit  
umfangreichen  
Download-  
materialien

WEITERBILDUNG · QUALIFIKATION

**BELTZ**

# Inhalt

Vorwort zur 3. Auflage	15
Vorwort zur 1. Auflage	17
Einleitung	19
Worum geht es? Was werden Sie lernen?	19
An wen wendet sich dieses Buch	19
Eine methodenübergreifende individuelle Perspektive	22
Welche »Arbeitsfelder« gibt es im Coaching?	27
Wie Sie am besten mit diesem Buch arbeiten können	28
<b>Coaching und die Ausbildung zum Coach</b>	<b>29</b>
Was ist Coaching?	30
Was ist Coaching nicht?	33
Unsaubere Grenzen zur Psychotherapie?	34
Welche anderen Formen der Beratung gibt es?	36
Wo wird gecoach?	39
Welche Themen gibt es im Coaching?	41
Positive Wirkungen des Coachings	44
Wer coacht?	45
Fachbegriffe im Coaching	45
Der Coach als Experte oder Prozessbegleiter	47
Was wirkt im Coaching?	49
Beziehungsgestaltung im Coaching	51
Keine Angst vor Manipulation!	54
Was ist Coaching für Sie persönlich?	55
Struktur und Ablauf eines Coachings	57
Prozessschritte des Coachings	57
Partnerschaftliche Planung	63

Evaluation des Coachings	64
Tests als Erfolgskontrolle	69
Kontinuierliche Qualitätsverbesserung des Coachs	71
Qualitätsdimensionen des Coachings	75
Verbände im Coaching	76
.....	
Kernkompetenzen eines Coachs	79
.....	
Elf Kernkompetenzen der ICF	79
Kernkompetenz 1: Ethik und Professionsstandard	83
Kernkompetenz 2: Arbeitsvereinbarung	91
Kernkompetenz 3: Vertrauen und Würde	93
Kernkompetenz 4: Engagement und Präsenz	95
Kernkompetenz 5: Aktiv zuhören	98
Kernkompetenz 6: Wirkungsvoll fragen	102
Kernkompetenz 7: Direkt kommunizieren	106
Kernkompetenz 8: Bewusstheit fördern	108
Kernkompetenz 9: Handlungen entwerfen	110
Kernkompetenz 10: Realistisch planen und zielen	114
Kernkompetenz 11: Fortschritt und Verantwortung meistern	117
.....	
Die Coachinausbildung	120
.....	
Die Motive für eine Coachinausbildung	122
Matching auf der Symbolebene	123
Struktur und Inhalte	124
Die Ziele einer Coachinausbildung	127
Feedbacks, Erfolge und Menschliches	129
Qualitätskriterien der Coachinausbildung	130
Checkliste: Welche Coachinausbildung passt zu mir?	133
Reflexives Schreiben im Coaching und der Ausbildung	136
.....	
Der hinreichend gute Coach	145
.....	
Die Zutaten eines guten Coachs	146
.....	
16 »normale« Coachingfälle	153
.....	
Kommentierte Lesehinweise zu Teil 1	165
.....	

<b>Praktische Kommunikation für Coaches</b>	<b>169</b>
<hr/>	
<b>Kommunikative Basisfertigkeiten</b>	<b>170</b>
<hr/>	
Sprache und Denken formen unseren Geist	170
Rapport – Pacen – Leadern	173
Am Anfang steht das Zuhören	174
Aktiv zuhören und mitgehen	175
Zirkuläres Fragen	177
Den Klienten in seiner Welt abholen	178
Die Vielfalt würdigen	179
Was für ein Typ ist der Klient?	184
Der Beziehungsaspekt von Botschaften	185
Die Sprache hinter der Sprache	186
Kommunikationstraining	187
Sich wütenden Gesprächspartnern öffnen	195
Unterschwellige Sprachmuster	196
Fragen sind im Coaching wichtig	198
Das innere Team befragen	199
Fragen steuern das Gespräch	201
Andere Sichtweisen erfragen	202
<hr/>	
<b>Imagination und Hypno-Coaching</b>	<b>204</b>
<hr/>	
Vorurteile und Gefahren	204
Hypnose im Wandel der Zeiten	207
Elemente und Praxis des Hypno-Coachings	218
Die Sprache der Trance	229
<hr/>	
<b>Mehr als Gerede. Besser: Integration</b>	<b>241</b>
<hr/>	
Integration und die Suche nach neuen Weinschläuchen	241
Beispiel: Klopf-Coaching	243
Beispiel: Schema-Coaching	251
<hr/>	
<b>Kommentierte Lesehinweise zu Teil 2</b>	<b>261</b>
<hr/>	

<b>03</b>	<b>Ziele, Visionen, Persönlichkeit, Sinn</b>	<b>263</b>
	<b>Ziele und Visionen im Coaching</b>	<b>264</b>
	Vom Problem zum Ziel	264
	Die Ressourcen	270
	Ziele und Visionen	272
	Verpasste Chancen	274
	Glück oder Sinn?	275
	Ideenschmiede	276
	Stabilität und Veränderung	279
	Kleine und große Krisen	280
	Phasenmodell für Krisen	282
	Zielen heißt auch Verzicht	284
	Auf der Suche nach einem neuen Ziel	284
	Vom richtigen Zielen	286
	Ziele schärfen mit dem SMART-Modell	290
	Metaziele	291
	Lösungsorientiertes Coaching	294
	<b>Persönlichkeit und Subjektivität</b>	<b>297</b>
	Phasen der Kompetenzwahrnehmung	297
	Die logischen Kategorien des Lernens und der Kommunikation	298
	Die logischen Ebenen nach Dilts	299
	Hierarchien der Wirklichkeit	301
	Verzerrungen der Persönlichkeitswahrnehmung	304
	The Big Five: das Fünf-Faktoren-Modell der Persönlichkeitseigenschaften	308
	Eysencks Persönlichkeitszirkel: der Enneagrammprototyp	308
	Kognitive Persönlichkeitstheorien	309
	Persönlichkeit entsteht durch Feedback	311
	Die Selbstwirksamkeit als Barometer unserer Zuversicht	311
	Hemisphärenmodell: rechtes Hirn, linkes Hirn	312
	Das Multimind-Konzept	314
	<b>Elemente der Logotherapie und Existenzanalyse im Coaching</b>	<b>318</b>
	Der Mensch ist mehr als Körper und Psyche	320
	Des Menschen Suche nach Sinn	323
	Das Herz weiß mehr als der Verstand	326

Freiheit und Verantwortung	328
Methoden und Tools der Logotherapie	330
.....	
Kommentierte Lesehinweise zu Teil 3	334
.....	
<b>Denken, Akzeptanz und Wille</b>	<b>337</b>
.....	
Werte, Kognitionen, Umdeutungen	338
.....	
Werte: Was uns wichtig und richtig erscheint	338
Tiefe Überzeugungen: Glaubenssätze	342
Modelle der kognitiven Umstrukturierung	349
Mentale Metaprogramme (Sorts)	361
.....	
Akzeptanz und Wille	365
.....	
Das Abbild der Welt in uns	365
Unsere »fünf« Sinne	366
Handlung und Wirkung schaffen Wirklichkeit	371
Akzeptanz	372
Unterscheidung	375
Wille und Engagement	378
.....	
Träume und Tagträume	381
.....	
Seit wann kennen wir das Träumen?	381
Traumdeutung	382
Träume und Augenbewegungen	384
Jung und Freud als Traumpioniere	384
Tagträumen und Intuition	386
.....	
Kommentierte Lesehinweise zu Teil 4	392
.....	

<b>05</b>	<b>Paare und Familien</b>	<b>393</b>
	<b>Familie, Liebe, Partnerschaft</b>	<b>394</b>
	Unser inneres Bild der Familie	394
	Wirkung über Generationen	395
	Was passiert in Familien?	397
	Zwei und mehr sind ein System	399
	Aufstellungen, Psychodrama, Skulpturen	399
	Nach welchen Regeln funktioniert eine Familie?	404
	Verschiedene Gefühlsarten	406
	Liebe und Partnerschaft	409
	Die Bilanz des Gebens und Nehmens	415
	Häufige Beratungsanlässe im Paar-Coaching	416
	Häufige Probleme im Paar-Coaching	420
	<b>Kommentierte Lesehinweise zu Teil 5</b>	<b>429</b>
<b>06</b>	<b>Gesundheit, Karriere und Team</b>	<b>431</b>
	<b>Gesundheit im Coaching</b>	<b>432</b>
	Vom Sporttrainer zum Coach	432
	Was darf der Coach mit dem Körper machen?	433
	Negative Krankheitsprognosen	435
	Ärzte – Experten auf dem Gebiet der Vorbeugung und Heilung?	437
	Wie können Sie kranken Klienten helfen?	437
	Umgang mit Emotionen bei schwerer Krankheit (Coping)	438
	Es soll mir schnell wieder gut gehen	440
	Hier der Leib – und dort die Seele?	441
	Vom Sinn der Krankheiten für die Kommunikation	444
	Geistige Muster der Erkrankung und Gesundung	445
	Gefühlsblindheit macht krank	446
	Psychosomatik	449
	Darf ein Coach oder Berater heilen?	452
	Mind & Body	455
	Salutogenese	459

.....	
Beruf und Karriere	462
.....	
Ziele definieren, Änderungen vornehmen	462
Burnout garantiert	470
Ohne Vitamin B läuft nur wenig	472
Energieräuber	473
.....	
Team und Gruppe	475
.....	
Teams in der Beratung	475
Typische Teamprobleme	479
Teamentwicklung	480
Gruppendynamik	484
Mobbing	488
.....	
Kommentierte Lesehinweise zu Teil 6	493
.....	
<b>Systemische Konzepte in der Beratung</b>	<b>495</b>
.....	
Theorie der systemischen Beratung	496
.....	
Wie arbeiten Organisationsberater eigentlich?	496
Was ist systemische Beratung?	497
Kurze Geschichte der systemischen Beratung	498
Das Familienaufstellen nach Bert Hellinger	503
Konstruktivismus	507
Phänomenbereiche systemischer Beratung	510
Von der Unternehmensberatung zur Organisationsberatung	514
Erklärungsmodelle menschlichen Verhaltens	516
Elemente der Diagnose und der Veränderungsarbeit	521
Expertenberatung und Prozessberatung	523
Phasen des Beratungsprozesses	525
Das Interview als Diagnoseverfahren	529
Die Diagnose sozialer Regeln in Organisationen	532
Systemische Veränderungsarbeit in Organisationen	533



	Psychodrama und Aufstellung im Coaching	548
	Soziometrie und soziales Atom	549
	Das Psychodrama in Aktion	552
	Kommentierte Lesehinweise zu Teil 7	575
<b>08</b>	<b>Glauben, Krisen und Umbrüche</b>	<b>577</b>
	Glaube und Spiritualität	578
	Religion und Glaube	579
	Wie kann ich glauben?	581
	Ein mystischer Weg zu Gott – Spiritualität	584
	Spiritualität im Coaching	586
	Coaching und Krankenhausseelsorge	601
	Angst	607
	Definition der Angst	607
	Formen der Angst	609
	Pathologische Ausdrucksformen der Angst	611
	Der Umgang mit der Angst als Schlüsselqualifikation	613
	Krisen und Traumata	614
	Krisen als Entwicklungschance	616
	Phasen des schöpferischen Prozesses	620
	Krisen und Krisenauslöser	623
	Gewalt in der Familie	634
	Klienten mit Suizidgedanken	642
	EMDR als Wunderwaffe in der Traumaberatung?	648
	Stichworte zur posttraumatischen Belastungsstörung	651
	Technikbausteine aus einzelnen Behandlungsphasen des EMDR	652
	Wie wird EMDR im Coaching eingesetzt?	653
	Kommentierte Lesehinweise zu Teil 8	655

<b>Konflikte und systemische Konfliktarbeit</b>	659	09
<b>Konflikte und Mediation</b>	660	
Konfliktfähigkeit	663	
Konfliktinterpretation als Lernerfahrung	667	
Kompetenzen in der Konfliktarbeit	668	
Innere Konflikte	669	
Psychotherapeutische Erklärungsmodelle für unbewusste innere Konflikte	672	
Unbewusste innere Konflikte	675	
Das »Portfolio« als Beratungsinstrument	680	
Zwischenmenschliche Konflikte	683	
Phasen der Konflikteskalation	688	
Konstruktiver Umgang mit bewussten zwischenmenschlichen Konflikten	690	
Gruppenkonflikte als Sonderform des zwischenmenschlichen Konflikts	692	
Selbsterfahrung in der Gruppe: Intrapsychische und interpersonelle Konflikte	695	
<b>Systemische Fragen in der Konfliktarbeit</b>	700	
»Stören« in der systemischen Beratung	701	
Strukturierte systemische Konfliktberatung (Erstgespräch)	702	
Systemische Gesprächs- oder Fragetechniken	703	
Basiswissen Mediation	708	
<b>Kommentierte Lesehinweise zu Teil 9</b>	712	
<b>Anhang</b>	713	10
Wie geht es weiter? Ein Nachwort	714	
Hinweis zu den Downloadmaterialien	715	
Personen- und Stichwortverzeichnis	716	
Literaturverzeichnis	727	

## Downloadmaterialien zum Buch

**01** **Coaching und die Ausbildung zum Coach**  
Subjektiver Evaluationsfragebogen: Klienteneinschätzung

**02** **Praktische Kommunikation für Coaches**  
Fälle und Übungen  
Übungen und Fall-Vignetten  
Falldarstellungen  
Lösungen

**03** **Ziele, Visionen, Persönlichkeit, Sinn**  
Übungen und Fall-Vignetten  
Falldarstellungen  
Lösungen

**04** **Denken, Akzeptanz und Wille**  
Übungen und Fall-Vignetten  
Falldarstellungen  
Lösungen

**05** **Paare und Familien**  
Übungen und Fall-Vignetten  
Falldarstellungen  
Lösungen

**06** **Gesundheit, Karriere und Team**  
Übungen und Fall-Vignetten  
Lösungen

**07** **Systemische Konzepte in der Beratung**  
Falldarstellungen  
Lösungen

**08** **Glauben, Krisen und Umbrüche**  
Fall-Vignetten  
Falldarstellungen  
Lösungen

**09** **Konflikte und systemische Konfliktarbeit**  
Falldarstellungen  
Lösungen

**+** **Selbstständigkeit**  
Interviews mit Coachingprofis  
Das eigene Profil schärfen  
Marketingtipps für Ihre Selbstständigkeit  
Kommentierte Lesehinweise  
Übungen und Fall-Vignetten  
Lösungen

## Was ist Coaching?

Es gibt unzählige Definitionen für Coaching. Lassen Sie uns zu Beginn zwei Möglichkeiten der Definition anschauen:



### Definition des Coachings (zwei Versuche)

*Coaching* ist eine gleichberechtigte, partnerschaftliche Zusammenarbeit eines Prozessberaters mit einem gesunden Klienten. Der Klient beauftragt den Berater, ihm behilflich zu sein: bei einer Standortbestimmung, der Schärfung von Zielen oder Visionen sowie beim Entwickeln von Problemlösungs- und Umsetzungsstrategien oder bei dem gezielten Ausbau von Kompetenzen und oder der verantwortungsvollen Steigerung von Leistungen: Die Klienten sollen durch die gemeinsame Arbeit an Klarheit, Handlungs-, Leistungs- und Bewältigungskompetenz gewinnen. Langfristig soll dies zu einer besseren Lebensqualität und Übereinstimmung von Werten und Lebenswirklichkeit des Klienten führen. Coaching ist eine handlungs- und ergebnisorientierte Interaktion.

*Business-Coaching* ist die individuelle vorwiegend prozessorientierte Beratung, Begleitung und Unterstützung von Personen mit Führungs- und Steuerungsfunktionen in Organisationen. Dazu gehört auch die Beratung von Selbstständigen und Experten. Hierbei geht es um die auftrags- und zielgebundene Entfaltung individueller mentaler und sozialer Schlüsselkompetenzen und konkreter Strategien zur Erfolgsverbesserung.

**Was macht ein Coach?** Ein Coach gibt Feedback, regt zu Perspektivwechsel an, bringt Metaperspektiven ins Spiel, verbindet Emotionen, innere Bilder, Gedanken, hilft zu strukturieren, ... und eröffnet dem Klienten neue Handlungsoptionen und fördert deren Umsetzung. Die Arbeit kann sich auf verschiedene Lebensbereiche erstrecken: Beruf, Karriere, Führung, Partnerschaft, Familie, Sport, Lebensgestaltung, Spiritualität und anderes.

Gelegentlich wird von Business- oder Executive-Coaching gesprochen, wenn die Themen sich eher um die berufliche Rolle, Führung und die Karriere bewegen. Auf der anderen Seite spricht man oft von Personal Coaching, Life-Coaching oder psychologischer Beratung, wenn die Themen der Beratung auch oder eher Partnerschaft, Familie, Life-Balance und Ähnliches umfassen.

Das Wort Coaching klingt in den Ohren vieler Profis abgegriffen, weil heute bald jedermann ein Coach ist. Besser wäre es vielleicht, wir sprächen von Beratung oder

Begleitung. Einige Autoren meinen jedoch, das Wort Beratung sei nur für Expertenberatung zulässig (zum Beispiel Vermögensberatung, Personalberatung oder Consulting).

*Coaching* hört sich modern und dynamisch an. Im Folgenden schreibe ich einmal von Coaching, ein anderes Mal von Beratung, um der breiten Zielgruppe des Buches gerecht zu werden. Ich meine damit eine psychologisch orientierte und ziel- oder ergebnisorientierte Prozessberatung. Den Unterschied zwischen Expertenberatung und Prozessberatung erkläre ich Ihnen einige Sätze weiter unten in knappen Worten. Später werde ich darauf noch zurückkommen (s. S. 524 f.).

Ein Freund oder Möchtegern-Coach wäre vermutlich eher geneigt, Ihnen konkrete Tipps zu geben:

»Stopfen Sie Ihre Energielöcher! Trinken Sie keinen Kaffee mehr und machen Sie sich unabhängig! Lösen Sie sich von Ihren selbst erschaffenen ›Ich-sollte-eigentlich-Forderungen! Hör auf dein Bauchgefühl; übernimm endlich die Verantwortung für dein Leben! Kündige deinen blöden Job ...!«

Da ist sicher oft etwas Wahres dran. Ein ausgebildeter Coach hingegen bemüht sich eher – aber nicht nur –, indirekt vorzugehen und die Wünsche, Absichten und Ziele seiner Klienten mit diesen gemeinsam aufzudecken (besser: Die Klienten entdecken es selbst!), bevor es an die maßgeschneiderte Veränderung geht; und zwar in eine Richtung, die allein der Klient bestimmt. Beide Herangehensweisen können sinnvoll und hilfreich sein.

Und in der Tat ist der Rat wirklicher Freunde oder Gleichgesinnter oft hilfreicher als die Zusammenarbeit mit Profis. Trotzdem: Coaching bedeutet nicht, Klienten Lösungen und Ratschläge anzudrehen, die man für sie entwickelt hat (das wäre *Expertenberatung*, Fernseh-, Schnell- oder Kneipen-Coaching). Es bedeutet auch nicht, Klienten in eine Richtung zu lenken, in die man – aufgrund eigener Muster – unentwegt selbst blickt, um unbewusste eigene Muster stellvertretend am anderen anzugehen.

Genau dies zu lernen ist allerdings das Schwierigste auf dem Weg zum Coach. Wer es verinnerlicht hat, begleitet einen Klienten (lenkt den Prozess) und maßt sich nicht an, Experte für die Anliegen, Ziele und Probleme seiner Klienten zu sein. Stellen Sie sich beispielsweise einen Arzt vor, der Sie danach fragt, was Ihre eigenen Vorstellungen davon sind, warum Sie krank geworden sind, wie Sie sich am besten selbst heilen könnten und wie Sie sich dann fühlen werden, ... Ein solcher Arzt wäre kein Expertenberater des üblichen Arzt-Patienten-Modells mehr, sondern ein Prozessbegleiter oder ein Gesundheits-Coach.

Sicher haben Sie auch schon bemerkt, dass ich nicht von Patienten spreche, sondern von Klienten. Das englische Fremdwort für Coachingklienten ist Coa-

chee. Ich möchte Ihnen sehr ans Herz legen, von Klienten und nicht von Coachees zu sprechen.

Was Coaching ist, können wir kaum in einer List beliebiger Merkmale aufführen: Coaching ist ...! Ebenso schwierig sind die immer neuen Versuche, Coaching in ein, zwei Sätzen griffig zu definieren. Solche Definitionen bleiben immer unvollkommen; egal, auf welche Tätigkeit oder Profession man sie anwenden möchte. Bevor wir mit dem Buch fortfahren, möchte ich Ihnen jedoch einen kurzen Auszug aus der Ethik des Coachings des Deutschen Fachverbandes Coaching (DFC) wiedergeben. Ähnliche Formulierungen finden sich auch in den Publikationen der anderen Coachingverbände.



### Ethik des Coachings (DFC) – Präambel

Coaching und die Fort- oder Weiterbildung zum Coach finden in einem Rahmen statt, der unbedingt folgende Prinzipien verwirklicht. Hierin ist Coaching ...

- **herrschaftsfrei und freiwillig** (Coaching ist keine Führung und findet außerhalb eines Rahmens von Abhängigkeit oder Führung statt.)
- **auf die Person bezogen** (Coaching ist eine individuelle Beratung einer Person/eines Individuums und keine Unternehmensberatung.)
- **prozesshaft** (Coaching ist keine Fach- oder Expertenberatung. Coaching befähigt Klienten dazu, selber zu entscheiden, vertieft zu reflektieren und zu handeln.)
- **vertrauensvoll und verschwiegen** (Coaching bedarf eines vertrauensvollen freiwilligen Rahmens.)
- **unabhängig** (Der Coach verfolgt lediglich das Ziel, Klienten zur Verwirklichung ihrer Ziele zu befähigen. Der Coach darf hierbei nicht abhängig, erpressbar sein oder durch Fremdinteressen oder wirtschaftliche oder andere Not gesteuert sein.)
- **dialogisch und interaktionell** (Coaching entwickelt sich in einer authentischen Begegnung zweier Menschen; nicht durch Vortrag, Training oder Tools.)

Jede Ausnahme hiervon muss offengelegt und gut begründet sein. Sie darf allein dem Wohl des Klienten dienen ... ([www.DFC-Verband.de](http://www.DFC-Verband.de), Abruf Januar 2014)

Vielleicht rollen wir die Frage, was Coaching für Sie persönlich ist, gemeinsam auf und stellen zunächst fest, was Coaching nicht ist und welche anderen Formen der kommunikativen Hilfe uns bekannt sind. Später fragen wir, wo gecoacht wird, welche Themen im Coaching behandelt werden und wer überhaupt coacht. Danach werden wir am Ende des Kapitels nochmals kurz diskutieren, was Coaching für Sie persönlich ist.

## Was ist Coaching nicht?

Coaching ist keine Psychotherapie. Dabei sind die Grenzen aber in der Praxis fließend und nicht so eindeutig, wie es manche gern herausstellen: Viele ernsthafte Lebenskrisen, die nur noch psychotherapeutisch aufzufangen sind, wären vielleicht im Vorfeld zu verhindern gewesen – durch ein gutes Coaching. Viele Psychotherapien dagegen sind eigentlich Lebensberatungen und Coaching, wenn Patienten (eigentlich Klienten) nämlich nach Sinn, Ziel oder Erfüllung in ihrem Leben suchen.

In einem Lehrbuch zum Coaching fand ich folgende Unterscheidung: Psychotherapie ist ein Muss, wenn eine Störung mit Krankheitswert vorliegt, beim Coaching hingegen geht es um ein »Ich will ...«, um eine Optimierung der Lebensqualität.

Diese Unterscheidung ist heikel: Was behandlungsbedürftige Krankheit ist, wird nämlich rechtlich, medizinisch, ökonomisch und »verbandspolitisch« immer wieder neu definiert. Auch, weil es um einen Verteilungskampf um zahlende Kunden (»Patienten«) geht. Hoch qualifizierte Psychotherapeuten sind daher manchmal wirtschaftlich gezwungen, mehr Krankheiten zu sehen, da ihnen sonst Kunden entgehen. Vertreter mancher Verfahren oder sogenannter Schulen diskreditieren die Vertreter der anderen Schulen, damit sie selbst »an den Topf kommen«. Wer sehr viele Jahre eine Beratungsform (wie Psychotherapie) erlernt hat, ist möglicherweise enttäuscht, wenn jemand als Coach arbeiten möchte, der in nur wenigen Monaten sein Handwerk erlernt hat. Sie sehen: Es geht auch um Geld und um persönliche Empfindlichkeiten. Wer will sich da anmaßen, genau festzulegen, was sein muss und was sein könnte?

Auch viele psychisch oder psychosomatisch kranke Menschen *wollen* übrigens gesund sein und suchen *aktiv und willentlich* Beratung und Hilfe. Häufig stellen sie sich dabei aber mit »einfachen« Problemen vor, deren »Behandlung« auf den ersten Blick einem Coaching oder einer Tablette beim Hausarzt angemessen wäre. Viele Ratsuchende und auch Patienten möchten sich nämlich nicht zu sehr ändern, da gewohntes Leid sicherer erscheint als Wandel und da einfache Probleme in den Lebensumständen oder im Körper erträglicher erscheinen als Einsicht und Wandel. Solche »Überlegungen« geschehen sicher oft unbewusst.

Als zukünftiger Coach sollten Sie über den rechtlichen Rahmen, in dem sich Beratung und Therapie berühren, unbedingt informiert sein. Günstig ist es, das Coachingthema mit einem klaren Anliegen sauber abzustecken. Hierzu gehören eine klare Ziel- und Arbeitsdefinition, die sich thematisch und methodisch von einer Psychotherapie unterscheiden sollten.

Übrigens: Wenn Sie als zukünftiger Coach die amtsärztliche Prüfung zur Erlaubnis der Ausübung der Heilkunde ohne Approbation nach dem Heilpraktikergesetz – beschränkt auf das Gebiet der Psychotherapie («Heilpraktiker für die Seele») – absolvieren, hätten Sie den rechtlichen Rahmen für kleinere Überlappungen zwischen Coaching und Therapie geschaffen. Viele Coaches streben daher diesen sogenannten »kleinen Heilpraktikerschein« an.

## Unsaubere Grenzen zur Psychotherapie?

Dieses Handbuch wendet sich in erster Linie an psychosoziale Berater, die nicht die staatliche Erlaubnis haben, Psychotherapie auszuüben. Hierzu gehören auch Coaches – egal ob Personal Coaches oder Business-Coaches. Die meisten vorgestellten Interaktionsformen und hilfreichen Überlegungen sind aber in der Psychotherapie entwickelt worden. Wir füllen unseren Werkzeugkoffer also mit Vorstellungen und Handlungsanweisungen, die aus einem therapeutischen Umfeld stammen.

Viele Coaches oder nicht therapeutische Berater interessieren sich für psychotherapeutische Fragen oder möchten im Verlauf ihrer Berufstätigkeit selbst die Kompetenz erwerben, psychotherapeutisch tätig zu sein.

In den Managerzeitschriften zu Wirtschaft, Weiterbildung und Seminaren finden sich immer häufiger Artikel über die Beratung bei »Angststörungen«, die Beratung »narzisstischer Führungspersonen« und anderes mehr. Dabei handelt es sich eigentlich um psychotherapeutische Themen. Auch in den Personalentwicklungsabteilungen großer Unternehmen gibt es einen Trend zu einer zunehmenden Psychologisierung oder »Psychotherapeutisierung« der Beratung.

Ich möchte dieses Durcheinander verschiedener Beratungsformen nicht fördern. Aber ich möchte Ihnen Modelle, Vorgehensweisen und Beispiele anbieten, die Sie sowohl im Coaching als auch in der Psychotherapie nutzen könnten; entsprechend ihrem Erfahrungshorizont und Ihren rechtlichen Voraussetzungen.

Strotzka hat 1975 in seinem Buch »Psychotherapie: Grundlagen, Verfahren, Indikationen« versucht, den Begriff der Psychotherapie handlungsorientiert einzugrenzen. Danach sei Psychotherapie ein *bewusster und vereinbarter interaktioneller Prozess*

- zur Beeinflussung von Verhaltensstörungen und Leidenszuständen
- die im Konsensus (möglichst zwischen Patient, Therapeut, Bezugsgruppe) für behandlungsbedürftig gehalten werden
- mit psychotherapeutischen Mitteln (durch Kommunikation) verbal und non-verbal