Editorial

Es sind immer wieder Statements zu hören wie:

- Was heute alles unter dem Label „Coaching“ verkauft wird! Jede Beratung, wenn sie nur kurz und zielorientiert ist, heißt jetzt Coaching.
- Viele Führungskräfte kommen doch nur ins Coaching, weil sie sich nicht zu einem Therapeuten trauen.
- Jeder Therapeut, der keine Klienten mehr findet, ernennt sich heute zum Coach.
- Teamsupervision wird doch meistens nur veranstaltet, weil es der Träger bezahlt. – Coaching wäre oft viel sinnvoller.
- Supervision und Coaching ist doch dasselbe. Was soll denn dieser neue Begriff?!
- „Jeder Coach braucht doch eine Grundausbildung als Psychotherapeut.“
- „Nur ein guter Organisationsberater kann auch ein guter Coach sein.“

Solche und ähnliche Statements sind immer wieder zu hören. Worin bestehen aber nun genau die Unterschiede – und vielleicht auch die Gemeinsamkeiten von Coaching, Supervision, Psychotherapie und Organisationsberatung. Auf solche Fragen möchte das vorliegende Heft Antworten geben. Die ersten drei Fachaufsätze behandeln Differenzen und Gemeinsamkeiten zwischen den Formaten Supervision, Coaching, Organisationsberatung und Psychotherapie, die beiden nachfolgenden Aufsätze differenzieren den Begriff und die Wirkungen von Coaching.

Im ersten Beitrag präsentiert *Chris Schlegel* eine empirische Arbeit, die an der TU Berlin entstand und der Frage nachging, welche Differenzen, aber auch Gemeinsamkeiten sich zwischen Teamsupervision, Coaching und Organisationsberatung finden lassen. Der Autor, Psychodramatiker, nutzte dabei ein kreatives Untersuchungsdesign, nämlich die Rollenspielmethode. Jeder Berater erhielt wie die Rollenspieler zunächst ein Drehbuch und sollte dann mit den jeweils relevanten Akteuren in einen Beratungsdialo g treten. Der Autor stellt fest, dass sich Unterschiede ergeben bei der Gestaltung der Diagnosephase, bei der Bedeutung, die Führung und Partizipation zugewiesen wird, beim Konfliktfokus und bei den Veränderungszielen.

Der folgende Beitrag von mir, *Astrid Schreyögg*, befasst sich mit den Differenzen zwischen Supervision und Coaching. Sie lassen sich in drei Punkten präzisieren: In den Zielgruppen, den Veränderungszielen und der Veränderungsrichtung. Verkürzt gesagt: Coaching richtet sich an Führungskräfte, Supervision an Geführte, Coaching besteht in

Personalentwicklung, Supervision in „Personenentwicklung“, Coaching zielt auf Veränderung von oben, während Supervision Veränderung von unten intendiert.

Im dritten Beitrag setzt sich *Christoph Schmidt-Lellek* mit der Relation zwischen Coaching und Psychotherapie auseinander. Der Autor betont zwar einige wesentliche Unterschiede, er widmet sich dann aber viel umfassender den Schnittflächen zwischen den beiden Formaten. Seine These ist, dass in vielen Fällen psychotherapeutische Zusatzausbildungen eine wichtige Erweiterung für das Coaching darstellen.

Markus Jüster geht der bis heute etwas strittigen Frage nach, was Manager unter Coaching verstehen. Diese an der Universität Amsterdam entstandene Studie fragt auch nach den Erwartungen an Coaching. Er ermittelt, dass Führungsthemen inhaltlich an erster Stelle stehen und dass keineswegs nur Krisen oder Konflikte als Anlass dienen, sondern auch Wünsche nach Verbesserung der individuellen Handlungsfähigkeit.

Der nachfolgende Beitrag von *Anne Jansen, Eveline Mäthner und Thomas Bachmann* entstand an der Humboldt Universität in Berlin und stellt eine Evaluationsstudie dar. Die Autor/innen formulierten drei Forschungsfragen: (1) Wie lassen sich die Einflussgrößen im Coaching beschreiben, (2) welche Wirkungen werden im Coaching erzielt und (3) welche Zusammenhänge lassen sich zwischen Einflussgrößen und Wirkungen im Coaching identifizieren. Es wurden fast 90 Coaches und deren Klienten befragt. Die quantitative und qualitative Auswertung zeigt, dass Coaches bei fast durchgängig akademischer Vorbildung über sehr unterschiedliche Zugänge zum Coaching gelangen. Auch die Klienten sind äußerst heterogen. Bei den artikulierten Wirkungen dominiert analog zur Psychotherapieforschung „die gute Beziehung“ zwischen Coach und Klient. Daneben scheint „Reflexion“ ein wesentlicher Faktor zu sein.

Die fünf Praxisberichte zentrieren sich ums Coaching und zeigen jeweils Aspekte, die Coaching von anderen Formaten abhebt. So beschäftigen sich *Bernd Schmid* und *Joachim Hipp* mit der Kontraktgestaltung im Coaching. Die Autoren betonen, dass gerade hier die formalen Rahmenbedingungen eine besondere Bedeutung haben und zwar für Auftraggeber wie für Führungskräfte. *Gabriele Zimmermann* akzentuiert bei der Karriereberatung, einer Sonderform von Coaching, Fragestellungen zur Work-Life-Balance. Sie postuliert, dass hier immer Themen im Hinblick auf die gesamte Lebensplanung von Belang sind. *Saskia van Rooij* präsentiert ein Beispiel von „Eintages-Coaching“. In Anbetracht der Zeitknappheit von Führungskräften wird dieses Setting häufig zu bestimmten, umschriebenen Fragestellungen praktiziert. *Delia Lingner* stellt ein Beispiel von Karriereberatung dar, wo es um die Frage geht, ob bei einem Karrieresprung auch ein Ortswechsel in Kauf genommen werden soll. Diese für Coaching typische Fragestellung wird hier in zwei Doppelstunden verdichtet. Der Klient gewann dadurch eine basale Entscheidungshilfe. Und *Isolde Maria Lenniger* zeigt anhand der Beratung eines Schulleiters, dass im organisationsinternen Rahmen die Klienten manchmal ins Coaching „hinein gelockt“ werden müssen.

Im Diskurs zeigt Christopher *Rauen* noch einmal sehr verdichtet die Unterschiede zwischen Coaching und Psychotherapie auf.

Astrid Schreyögg, Berlin