

SOZIALPÄDAGOGISCHES COACHING | Eine innovative Beratungsform für soziale Berufe

Bernd Birgmeier

Zusammenfassung | Kaum eine andere Methode hat im vergangenen Jahrzehnt im Sektor personenbezogener Beratungsdienstleistungen für so viel Furore gesorgt wie das Coaching. Grund genug, nachfolgend die Fragen zu stellen, was unter diesem Begriff exakt zu verstehen ist, wie das Verhältnis zwischen Coaching und Sozialer Arbeit bestimmt werden kann und wie wir uns ein sogenanntes „sozialpädagogisches Coaching“, das dezidiert auf Adressaten und Adressatinnen der Sozialen Arbeit zugeschnitten ist, vorstellen können.

Abstract | Scarcely no other method in the field of personalized consultant services has drawn as much attention as coaching. Reason enough for an exact definition of the term, for an enquiry about the relationship between coaching and social work, and, finally, how the concept of a so called coaching in social pedagogy which is especially designed for the addressees of social work can be imagined.

Schlüsselwörter ▶ Coaching ▶ Beratung
▶ Supervision ▶ Sozialpädagogik
▶ Soziale Arbeit ▶ Definition

1 Coaching: Was es ist und was es nicht ist |

Wer heutzutage von Coaching spricht, kann keinesfalls erwarten, dass sein Gegenüber exakt dasselbe darunter versteht. Denn der Begriff „Coaching“ wird in der Alltagssprache und auch in der Fachliteratur sehr unterschiedlich und überaus vieldeutig gebraucht. So summieren sich unter der Bezeichnung Coaching im deutschsprachigen Raum unterschiedliche Definitionen, Methoden und Vorgehensweisen, die sich regelmäßig nicht auf einen gemeinsamen Nenner bringen lassen. Diese Diffusität und Uneinheitlichkeit in der Begriffsverwendung führte besonders seit der in der Mitte der 1990er-Jahre beginnenden populistischen Phase dazu, dass Coaching allmählich zu einem „Catch-all“ beziehungsweise „Containerbegriff“ (Geißler 2011) mutierte, in den jeder hinein-

interpretiert, was er gerade braucht, um das eigene Dienstleistungsangebot möglichst attraktiv erscheinen zu lassen. Sehr zur Freude vieler Scharlatane, die sich auf dem Coaching-Markt tummeln, verwundert es auch nicht, dass unter dem Namen „Coaching“ auch exotische Angebote wie Self-, Esoterik-, Auswanderer-, Koch-, Crash-, EDV-, Zen-, Flugangst-, Astro-, SM-, Figur-, Eltern-, Pferde- oder Dance-Coaching proklamiert werden (Böning; Fritschle 2005, Kühl 2005, Buer 2007, Birgmeier 2010a, 2011a).

Im Kontext solcher höchst fragwürdigen Tendenzen ist es insbesondere dann, wenn wir der Frage nach der Anschlussfähigkeit von Coaching für die Soziale Arbeit im Allgemeinen, für die (potenzielle) Erweiterung des Beratungsangebotes in den sozialen Berufe im Besonderen nachgehen wollen, eminent wichtig, die (unseriöse) Spreu vom (seriösen) Weizen zu trennen und all jene „Suchbewegungen“ zu fokussieren, die es mit der Entwicklung und Professionalisierung von Coaching als eigenständige Beratungsform tatsächlich ernst meinen. Dabei werden vor allem zwei aktuelle Diskussionsstränge deutlich, mit denen Coaching einen sehr erfolgversprechenden Weg in die Zukunft gehen könnte.

1.1 Das Management- oder Business-Coaching | Die erste zentrale Position, mit der die ursprüngliche und „klassische“ Variante von Coaching zur Sprache kommt, geht von einem aus der Personalentwicklung rekrutierten Coaching-Begriff aus, mit dem ein innovatives Arbeits- und Handlungsfeld abgesteckt werden soll, in dem (Top-)Managern und Führungsverantwortlichen aus Wirtschaftsunternehmen und Betrieben vornehmlich bei arbeitsbezogenen Problemen, Veränderungs- und Changemanagement-Prozessen sowie bei organisationsinternen, teambezogenen und betriebswirtschaftlichen Weiterentwicklungsvorhaben, deren Umsetzung mittels einer professionellen Begleitung, Beratung und Unterstützung durch einen – in den meisten Fällen externen – Coach eine qualifizierte und vertrauenswürdige Person zur Seite gestellt wird (Business- beziehungsweise Management-Coaching).

Die Vertreter und Vertreterinnen dieses Entwicklungsstranges, die in der Regel über eine feste Anstellung verfügen oder selbstständig tätig sind (Rauen 2006a, S. 61), betonen die (relative) Eigenständigkeit und Exklusivität von Coaching einerseits

Dumm gelaufen

Wie sehr beeinflusst mein Bild von den Mitmenschen mein eigenes Verhalten? Das hat kürzlich das Max-Planck-Institut für Gemeinschaftsgüter in Bonn untersucht. Der Versuchsaufbau spiegelt das klassische Dilemma zwischen Eigennutz und sozialem Verhalten wider: Gruppen aus vier Spielern erhalten einen Geldbetrag, den sie entweder für sich behalten oder in ein Gemeinschaftsprojekt investieren können. Geben alle ihre 20 Taler in das Gemeinschaftsprojekt, so erhält jeder 32 Taler, also 12 Taler Gewinn. Investieren nur drei ihr Geld für die Gemeinschaft, erhält der egoistische vierte Mitspieler 44 Taler. Auch der Trittbrettfahrer profitiert also vom Einsatz seiner Mitspieler für das Gemeinschaftsprojekt.

Das Ergebnis ist zunächst ermutigend: 82 Prozent der Bonner zahlen im Experiment in den Gemeinschaftstopf ein. In London beteiligten sich beim gleichen Experiment nur 43 Prozent. Eine Erklärung für diese Diskrepanz haben die Forscher nicht. Sie manipulieren jetzt aber die Erwartungshaltung der nächsten Bonner Probanden, indem sie ihnen von den unkooperativen Londonern erzählen – und damit ihren Argwohn schüren. Bereits in der ersten Spielrunde sank daraufhin die Bereitschaft der Bonner, sich sozial zu verhalten um 30 Prozent. Auch über die folgenden Runden schafften sie es nicht, die Kooperationsbereitschaft ihrer Mitbürger aus dem ersten Teil des Experiments auch nur annähernd zu erreichen.

Die Quintessenz: Die meisten Menschen sind nicht aus Überzeugung Egoisten, sondern aus Angst davor, am Ende der Dumme zu sein. Die Erwartungshaltung über das Verhalten der Mitmenschen bestimmt maßgeblich, ob Menschen kooperieren. Eine Gemeinschaft entwickelt Kraft und Zusammenhalt, wenn möglichst viele positiv voneinander denken und bereit sind, sich einzubringen, anstatt egoistisch nur den eigenen Vorteil einzuheimen. Das Ergebnis spiegelt die „broken windows“-Theorie wider, die besagt, dass kleine Details wie zerbrochene Scheiben in verlassenem Gebäuden die komplette Verwahrlosung eines Quartiers nach sich ziehen können. Auf jeden einzelnen kommt es an – immer.

Burkhard Wilke
wilke@dzi.de

im Hinblick auf die „exklusive“ Klientel, andererseits auf den Unterschied zu anderen Beratungsformaten wie beispielsweise Training, Mentoring, Therapie, Supervision und Mediation.

Dabei ist Coaching, sowohl in seiner Form als Einzel- als auch als Gruppen-Coaching, ein zeitlich begrenzter Beratungsprozess, dessen Gesamtdauer zwischen „einer Sitzung (Kurz-Coaching) und mehreren Sitzungen (meist 6-10 Termine innerhalb von 3-12 Monaten) je nach Aufgabenstellung variieren“ (Rauen 2004, S. 139) kann. Es richtet sich diskret und individuell an Freiberufler und an Personen aller Hierarchiestufen, die in Betrieben, Verwaltungssystemen und sozialen Dienstleistungseinrichtungen mit Managementaufgaben betraut sind sowie an Trägerinnen und Träger bestimmter Organisationsrollen; mit Organisationsrollen sind solche Rollenmuster gemeint, bei denen die Arbeit im und am System im Vordergrund steht (zum Beispiel Führung, Projektleitung, Management; vgl. Lippmann; Ullmann-Jungfer 2011).

Der Coach ist dabei – gleichgültig, ob als organisationsinterner oder freiberuflicher Berater – ein für alle Anlässe kompetenter Reflexionspartner und Feedbackgeber in Bezug auf unterschiedliche Themen, die „auf sämtliche Steuerungsfunktionen von Führungskräften und Freiberuflern mit den entsprechenden Kompetenzen gerichtet“ (Schreyögg 2004, S. 950; vgl. Rauen 2004) sind. Dabei hat er seine Arbeit auf ein ausformuliertes metamodelorientiertes Coaching-Konzept zu beziehen, das – sozialwissenschaftlich fundiert und unter anderem auf psychotherapeutischen, supervisorischen und pädagogischen Anwendungsmodellen basierend – eine Wissensstruktur begründet, mit der nicht nur erkenntnistheoretische, anthropologische und fachtheoretische Legitimationen des Konzepts gewährleistet werden, sondern auch die daraus resultierenden logischen Anwendungen für die methodische und handlungspraktische Arbeit im Coaching-Prozess abgeleitet und strukturiert werden können (Schreyögg 2011).

1.2 Coaching als Teilform der Supervision |

Im Vergleich dazu plädiert eine zweite Position dafür, Coaching als Spezialform beziehungsweise als einen in der Wirtschaft anschlussfähigen Alternativbegriff der Supervision zu verstehen oder – radikaler – die Begriffe Coaching und Supervision identisch zu setzen, da Coaching – wie Supervision auch – stets

„Beziehungsarbeit“ (Buchinger; Klinkhammer 2007) leiste und Coaching (als Supervision) lediglich dazu beitrage, den vom negativen Image geprägten sozialpädagogischen beziehungsweise -arbeiterischen Begriff der Supervision in ein modernes, den Ansprüchen des Managements entsprechendes Kleid zu fassen (dazu Möller; Hausinger 2009). Darüber hinaus sei das Business-Coaching – so die Kritikerinnen und Kritiker der ersten Position – in vielen Fällen eine unreflektierte Mogelpackung, mit der sich insbesondere Trainerinnen und Trainer, die sich in den letzten Jahren mit starken Nachfragerückgängen ihrer Arbeit konfrontiert sehen, mit „Coaching“ (wieder) in den lukrativen Businessbereich einzuschleusen versuchen (Kühl 2005). Die Vertreter und Vertreterinnen dieser Argumentationslinie – meist in der Supervision akademisch ausgebildete Beratungsfachleute – sehen im Coaching kein neues Professionsmodell, sondern in der Betonung der Gemeinsamkeiten beider Formate allenfalls ein in ihren Reihen und in ihrer Profession neu zu konturierendes und zu spezifizierendes Teilformat, mit dem eine vornehmlich aus der Supervision entspringende professionelle Hilfe nun auch für Manager und Managerinnen sowie Führungspersonen nicht nur im Nonprofit-, sondern auch im Profit-Sektor angeboten werden kann.

Coaching als Teil- und Spezialform der Supervision deuten zu wollen, brächte es schließlich mit sich, dass der Coach zunächst ein akademisches (Zusatz-)Studium der Supervision mit dem Schwerpunkt Management Coaching und Supervision absolvieren müsste, das von einigen Universitäten und Fachhochschulen als Masterstudiengang angeboten wird, wodurch – im Gegensatz zu den Coachingausbildungen, die in der Regel nicht mehr als 210 Stunden, verteilt auf zirka zehn bis 16 Monate, umfassen (vgl. Rauen 2006a, S. 60) – auch das Postulat der Professionalität in der Ausbildung zum Coach (Supervisor) gewährleistet werden könnte. Dabei geht es – wie es der Gegenstand der Leitprofession Supervision vorschreibt – in der Theorie, der Praxis und der Ausbildung auch im Coaching um die Arbeit, die eine Person verrichtet (Buchinger; Klinkhammer 2007, S. 26). Die von vielen Business-Coachs initiierten Professionsbildungsabsichten von Coaching münden so in eine vertiefende und einen Spezialbereich betreffende Professionalisierung der (Management-)Supervision in (auch) Profit-Unternehmen, in dem diese – den Zeichen der Zeit entsprechend – den Arbeits- und

Handlungsbereich der Supervision um den des Coachings erweitert (Birgmeier; Schmidt 2010, Birgmeier 2006a, 2006c, 2010a).

2 Coaching und Soziale Arbeit: Versuch einer Verhältnisbestimmung | Bei den soeben beschriebenen Positionen handelt es sich um zwei unterschiedlich voneinander initiierte Vermessungsbemühungen zur Schaffung gültiger Koordinaten und Orientierungsschemata zum Coaching. Gleichwohl sind beide Diskursstränge nicht als vollkommen divergente, eigenständige oder von der jeweils anderen Position unabhängige Variationen zu betrachten. Vielmehr – und das zeigen die aktuellen Entwicklungstendenzen deutlich – konvergieren beide Seiten dort, wo die Gemeinsamkeiten stärker betont werden und die Bemühungen dezidiert auf ein „friedliches Miteinander“ (Buer 2007) abzielen. Ein solcherart themen- und gegenstandsbezogenes Miteinander beinhaltet nicht nur die Chance, eine fachlich und wissenschaftlich-theoretisch motivierte Identität einer eigenständigen Profession „Coaching“ zu entwickeln, sondern es erlaubt auch, die Frage nach der Anbindung sozialarbeiterischer und sozialpädagogischer Beratung in den Kontext eines professionellen Coachings zu stellen – gleichgültig, ob es sich dabei mehr um ein Management-Coaching, um eine Teilform der Supervision oder um eine spezifische Begleitung, Betreuung und Unterstützung im sozialen Feld im Allgemeinen handeln soll.

2.1 Der „ganze Mensch“ im Fokus von Coaching und Sozialer Arbeit | Dass dieses Miteinander in der Praxis bereits in vielerlei Facetten umgesetzt wird, beweist die Tatsache, dass Coaching mehr und mehr im Nonprofit-Bereich, Supervision im Profit-Bereich agiert und dass Coaching wie auch Supervision in erster Linie zum Zwecke der Persönlichkeits- und nicht (nur) der Personalentwicklung eingesetzt werden (Martens-Schmid 2007, Birgmeier 2010a, 2011a, Birgmeier; Schmidt 2010, Kühl; Strehlau 2011). Dennoch bestehen weiterhin Notwendigkeiten der gegenseitigen Durchdringung und Anpassung vor allem darin, den anthropologisch bestimmbaren Gegenstand der Supervision vom homo faber auf den „ganzen Menschen“, der beruflich und privat ist, zu erweitern. Denn insbesondere dort, wo der „ganze Mensch“ als „ganze Person“ (Martens-Schmid 2007) in die (beraterische) Frage gestellt wird, werden die Grenzen des Business- oder Management-Coachings

und die Vorzüge eines an den Grundmaximen der Sozialen Arbeit orientierten Coachings deutlich; zumal jeder Rat Suchende zunächst einmal als Mensch beziehungsweise Person angenommen werden sollte, der auf mehrerlei Sinndimensionen (auch in nicht-beruflichen Rollenmustern) sein Leben zu leben beziehungsweise zu führen hat.

Viele Coaching-Experten und -Expertinnen haben dieses Defizit in ihren Konzepten und Ansätzen bereits erkannt und gehen von erkenntnistheoretischen und anthropologischen Grundlegungen aus, die den Menschen gleichzeitig in seiner beruflichen und privaten Rolle bedenken. Mit dieser Erweiterung auf den „ganzen Menschen“, der in jedem professionellen Coaching im Mittelpunkt zu stehen hat, wird dem Umstand Rechnung getragen, dass die beruflichen Funktionen des Führens und Managens nur jeweils spezifische Teilbereiche eines größeren Lebensganzen darstellen; eines Lebensganzen, das immer auch im Kontext von „Lebens-Führung“ und „Selbst-Management“ betrachtet werden muss.

Mit dieser Forderung wird auch die Aufgabe und Funktion von Coaching im Kontext der Sozialen Arbeit deutlich: Denn jedes Coaching zielt, wie es in der Sozialen Arbeit nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe immer schon üblich war, stets auf eine Förderung der Selbstreflexion der Klientel (Greif 2011). Dementsprechend stellen Coaching und Soziale Arbeit kommunikative Umwelten für methodisch geführte Reflexion mit dem Ziel bereit, den Klienten zu neuen Einsichten über sich selbst und seine Rollen, seine Fähigkeiten, Ressourcen und Kompetenzen, seine Kommunikations- und Interaktionsmuster zu bringen, um hierdurch „Möglichkeiten zur Erzeugung und Vernetzung von Erkenntnis und Wissen über sich selbst“ (Lauterbach 2003, S. 94, vgl. Martens-Schmid 2011) zu eröffnen. Diese Maximen treffen ja insbesondere auch auf sämtliche Formen sozialpädagogischer Beratung zu, die – eng angelehnt an erziehungs- und sozialwissenschaftliche Paradigmen – generell auf die Reflexion der Möglichkeiten und Chancen gelingender Lebensführung und Lebensbewältigung ihrer Adressatinnen und Adressaten abzielen und eben nicht nur – wie im Business- beziehungsweise Management-Coaching üblich – vornehmlich auf etwaige berufliche und dem Zweck der Optimierung von Betriebsabläufen dienende Funktionen des „Führens“ oder andere vergleichbare Rollen beschränkt bleiben.

2.2 Coaching goes Sozialpädagogik – oder: Eine Liebe auf den zweiten Blick | Gerade durch diesen Bezug auf den ganzen Menschen kann Coaching als spezifische Beratungs- und Begleitungsmethode auch für die Arbeits- und Handlungsfelder der Sozialen Arbeit eine sinnvolle und am einzelnen Adressaten orientierte Hilfe anbieten, zumal ein sozialpädagogisches Coaching gleichermaßen auf die Belebung von Alltagstechniken der Konflikt- und Krisenbewältigung (Thiersch 2004) gerichtet ist und damit weitaus näher an und in der konkreten Lebenswelt mit ihren sämtlichen privaten und beruflichen Teilsegmenten stattfindet, und nicht, wie vergleichbare andere Beratungsformate, jeweils nur eine Lebensweltfunktion (oder Rolle) thematisiert (Raithele 2006, Birgmeier 2006b, 2010a).

Trotz dieser Nähe der Sozialpädagogik/Sozialen Arbeit zu den Kernsubstanzen eines (auch: Business- oder Management-)Coachings hat es dennoch eine gewisse Zeit gedauert, bis sich die sozialen Berufe an das Thema „Coaching“ herangewagt haben. Freilich auch deshalb, weil der anfänglich doch etwas elitäre Beigeschmack dieser Beratungsform, vordergründig für Führungskräfte auf Top-Management-Niveau zugeschnitten zu sein, nicht unbedingt mit den klassischen Idealen und den klassischen Funktionen, geschweige denn mit den klassischen Adressaten und Adressatinnen der Sozialen Arbeit in Einklang zu bringen war.

Erst mit der Popularisierung, Spezifizierung und Professionalisierung von Coaching im Zuge der um die Jahrtausendwende geführten Debatten weiteten sich die Spektren und Anwendungsformen von Coaching auf viele andere Beratungsprofessionen aus. Spätestens jedoch mit dem Erscheinen des in der klassischen Coachingszene online publizierten „Coaching-Newsletters“ wurde die etablierte Coachingszene in der Ausgabe 5/2006 durch Christopher Rauen (2006b) darauf hingewiesen, dass sich nun auch die Soziale Arbeit des Themas Coaching angenommen hat und mit einigen Grundlagentexten wie beispielsweise der Monographie „Coaching und Soziale Arbeit“ (Birgmeier 2006a) eine, so Rauen, Lücke im Coaching-Diskurs geschlossen wurde, da mit diesem Buch die Kompatibilität von Coaching und Sozialer Arbeit aufgezeigt und Coaching als Teilgebiet sozialpädagogischer Theorie und Praxis ausgewiesen werden konnte.

Diese Würdigung sozialpädagogischer Bemühungen um die (Wieder-?)Entdeckung einer genuin sozialpädagogischen Methode „Coaching“ war zum damaligen Zeitpunkt nicht unbedingt zu erwarten, denn die Entwicklung und Professionalisierung von Coaching fand bis dahin ausschließlich ohne sozialpädagogische Diskussionsbeiträge statt. Umso erfreulicher ist es, dass seitdem auch so publicity-scheue Disziplinen wie die Sozialpädagogik eingeladen sind, sich an der Debatte zur Professionalisierung des Coachings zu beteiligen, und ihren Teil zur Frage nach einer interdisziplinären Begründung, Fundierung und Identitätsfindung dieser innovativen Beratungsform beitragen.

2.3 Zur Relevanz des „sozialpädagogischen Blicks“ für Coaching | Dass die Sozialpädagogik mittlerweile ihren Platz an Bord des beratungsmethodischen „Hochgeschwindigkeitszuges“ Coaching reservieren konnte, liegt jedoch auch an vielerlei anderen Aspekten. Einer der wohl wichtigsten für diesen Erfolg stellt sicherlich die im Coaching noch nicht allzu weit verbreitete Grundlegung einer dezidiert sozialpädagogischen Coaching-Theorie dar, die vor allem deshalb so neu und interessant ist, weil die Idee des Coaching aus einem Verständnis der Sozialpädagogik generiert wurde, die sich, handlungswissenschaftlich und adressatenübergreifend entwickelt, weit jenseits des Klischees historisch verbürgter sozialpädagogischer und sozialarbeiterischer Mentalitäten verortet. Eine moderne Sozialpädagogik, die weniger auf Defizite, Schwächen, Benachteiligungen und soziale Probleme, sondern stärker auf Ressourcen, Stärken, Empowerment, Lebensbewältigung und -führung, das Selbstmanagement, das Lernen, die Handlungsbefähigung ihrer Klientel und vieles andere mehr rekurriert, wird auch für solche Beratungsformen und -professionen interessant, die sich ebenso einer Stärkung von Selbstmanagementfähigkeiten, von Ressourcenoptimierung und Weiterentwicklung – um nur einige wenige, professionsübergreifende Grundbegriffe der Sozialpädagogik zu nennen – verpflichtet fühlen, wie dies beispielsweise bei diversen therapeutischen oder managementwissenschaftlichen Coachingsätzen bereits deutlich wird (Birgmeier 2006a).

Eine weitere Rolle spielen jedoch auch noch andere Faktoren hinsichtlich der Frage, weswegen es sich lohnt, auch die Sozialpädagogik bei der Entwicklung des Coachings anzuhören. Exemplarisch

genannt seien diesbezüglich nur die Ökonomisierungstendenzen des Sozialen, die Qualitätssicherungsstrategien sozialen Handelns, die Professionalisierung des Sozialmanagements, die Ausdifferenzierung der Praxisfelder von Coaching, die Expansion von Coaching im Nonprofit-Bereich und die auch im Coaching allmählich akzeptierte Öffnung hin zur Lebenswelt von Adressatinnen und Adressaten unterschiedlichster Lebensalter (hierzu vor allem Birgmeier 2006c, 2010a bis d, 2011b).

Schließlich muss noch auf eine wichtige Veröffentlichung hingewiesen werden, die der Sozialen Arbeit ihren berechtigten Platz im Reigen der Diskutanten zum Thema Coaching sichern konnte: Es ist die viel zitierte „Scharlatanerie-Studie“ des renommierten Organisationssoziologen *Stefan Kühl*, in der es darum ging, das Gute vom Schlechten sowie das genuin Eigene vom (aus der Supervision) Adaptierten im Coaching zu trennen und die viel beschworene, unreflektierte Praxis mancher Coachs „durch eine andere Perspektive zu irritieren“ (Kühl 2005, S. 7).

3 Sozialpädagogisches Coaching – oder: Wann ist Coaching sozialpädagogisch? | Nicht zuletzt ausgelöst durch diese Studie begann eine diskursive Phase im Coaching, in der sich auch wissenschaftliche Puristen und Puristinnen zu Wort meldeten und den tatsächlichen Status quo der „neuen“ Profession Coaching kritisch analysierten. Mit dieser Studie konnte nicht nur nachgewiesen werden, dass mit der Supervision bereits eine „Spezialistin der personenbezogenen Beratung“ (These 6, Kühl 2005) auf dem Dienstleistungsmarkt etabliert ist, sondern es wurde auch betont, dass die Ursprünge, Wurzeln und disziplinären Grundlegungen dieser Beratungsform vor allem aus der Sozialen Arbeit stammen (Thesen 8, 69, 79, *ebd.*). Nicht von ungefähr bietet die Auftraggeberin der Studie, die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V., neuerdings eine Aus- und Weiterbildung mit dem Titel „Coaching“ an.

3.1 Das Führen und Bewältigen des Lebens: Ideale ganzheitlicher Beratung | Vieles spricht seither dafür, dass zahlreiche Fragwürdigkeiten, die das Scharlatanerieproblem aufwirft, sowie Fragen an das Professionsverständnis von Coaching auch und vor allem durch die Soziale Arbeit gelöst werden, ▲ indem sich diese neue Beratungsform (auch) an der Sozialpädagogik und ihren erkenntnistheoretischen

schen und anthropologischen Präferenzen orientiert;
 ▲ indem sich die Sozialpädagogik als Querschnittswissenschaft und die Supervision als Leitprofession für Coaching anbietet;

▲ indem sich Coaching in Zukunft nicht nur um Klientinnen und Klienten im Profit-, sondern vermehrt auch im Nonprofit-Sektor bemüht;

▲ indem sich personenbezogene Beratung stets dem Primat der Achtung vor der Würde des Klienten und der Klientin verpflichtet und nicht nur rein institutionelle Ziele und Zwecke verfolgt;

▲ indem sich das verkürzende Rollenverständnis vom rein Beruflichen auf das (auch) Private, das heißt den Alltag und die gesamte Lebenswelt der Menschen, erweitert, und vor allem

▲ indem sich das ebenso verkürzte Verständnis der Probleme des Führens im klassischen Coaching auf die Probleme der Lebensführung und Lebensbewältigung von Adressatinnen und Adressaten jeglicher Lebensalter ausdehnt.

Gerade das letzte Moment scheint für das sinnvolle Zusammenspiel zwischen Coaching und Sozialer Arbeit und deren beidseitiger Emanzipation und Weiterentwicklung im Feld der Beratung entscheidend zu sein. Denn schließlich ist auch allen Adressaten und Adressatinnen der Sozialen Arbeit und des Coachings die Hoffnung auf eine gelingendere Lebensbewältigung, auf eine gelingende und erfolgreiche Lebensführung und die Hoffnung auf ein gutes, glückliches Leben gemein. Und so ist gerade in jüngster Zeit, nicht zuletzt aufgrund der Spezifizierungstendenzen, denen Coaching als Sammelbegriff für jegliche Formen der (personenbezogenen) Beratung ausgesetzt war, ein Trend zu beobachten, mit dem diese Methode durchaus auch außerhalb beruflicher Rollenprobleme sehr wirksam eingesetzt werden kann, indem sie insbesondere die persönliche Weiterentwicklung und die Entdeckung und Förderung persönlicher Potenziale ins Zentrum stellt.

Coaching wird mit dieser Schwerpunktsetzung auch zu einer interessanten sozialpädagogischen Methode für Personen mit Problemen beziehungsweise Weiterentwicklungsabsichten in Bezug auf ihre Lebensführung, mit der adressatenübergreifend unterschiedliche Themen und Bestände aus der theoretischen wie auch praktischen Sozialpädagogik und deren Nachbardisziplinen sowie Bezugsprofessionen für ein Coaching abgeleitet werden können. Denn die

Sozialpädagogik ist die zentrale Disziplin im Schnittpunkt anderer Wissenschaften, die sich seit jeher explizit um Menschen bemüht, die durch konkret bestimmbare Sinn- und Handlungskrisen in Gefahr sind zu scheitern und die aufgrund dieser erschwerten Lebenslage nicht mehr oder noch nicht in der Lage sind, ihr eigenes Leben, sei dies nun aus beruflicher oder privater Perspektive besehen, selbstständig zu führen (Otto; Ziegler 2010, Birgmeier 2005, 2006a, 2007, 2010e, Birgmeier; Mührel 2011).

3.2 Sozialpädagogisches Coaching – eine

Definition | Indem das zentrale Ziel jeglicher sozialpädagogischer Theorie und Praxis darin besteht, einzelne Personen zu befähigen, erneut handlungsfähig zu werden, um aus der Selbstreflexion des gegenwärtigen Ist-Zustands gemeinsam mit dem sozialpädagogischen Berater oder Coach eine Plan- und Orientierungsperspektive des Soll-Zustands zu entwickeln, mit der es möglich wird, das eigene Leben in die Hand zu nehmen, es selbst wieder managen, führen und bewältigen zu können, kompatibilisieren sich die Kerninteressen eines an der Entwicklung der Persönlichkeit orientierten Coachings mit denen moderner Sozialpädagogik. Was liegt demnach näher, einen spezifizierten und ausdifferenzierten und neuen Coaching-Ansatz zu konturieren und in den Reigen bereits etablierter Coaching-Ansätze einzufügen, der namentlich als ein sozialpädagogisches Coaching eine eigene, innovative Beratungsform für sozialpädagogische Adressatinnen und Adressaten im Beratungssektor zu implementieren beabsichtigt, um unterschiedlichsten Menschen aller Lebensalter und Lebenslagen „coachend“ zu helfen? Ein solches sozialpädagogisches Coaching versteht sich unter den eben genannten Prämissen vorwiegend

- ▲ als alltags-, lebenswelt- und selbstmanagementorientiert;
- ▲ als präventiv und interventiv angelegte (*Beratungs-*) *Dienstleistung*;
- ▲ als wissenschaftlich gestützt auf Forschung, Theorien, Erkenntnissen und Wissensstrukturen der Sozialpädagogik und sämtlicher relevanter Nachbardisziplinen, insbesondere der Handlungswissenschaften;
- ▲ als mit professionellen, auch diagnostischen Methoden (v.a. aus der Sozialpädagogik, der Sozialen Arbeit, der Therapie, der Supervision, der Erwachsenenbildung etc.) kompatibilisiert;
- ▲ als auf der Grundlage verhaltens- und handlungstheoretischer Befunde konzipiert;

▲ als bildnerische, (selbst-)reflexive, sich selbst erfahrende pädagogische Prozesse des Neu- beziehungsweise Umlernens, eines ganzheitlichen Lernens anregend;

▲ als eine spezifische Form pro- und metaphylaktischer Hilfen zur Selbsthilfe, zur Selbstreflexion und zur Wiedererlangung der Kompetenz zur eigenen Lebensbewältigung und Lebensführung für Personen mit Problemen – altersgruppenübergreifend – anzubietend, die sich in Sinn-, Entwicklungs-, Handlungs- und Orientierungskrisen befinden, die wiederum von den Betroffenen meist als leidvoll erlebte Statuspassage im Rahmen der eigenen Entwicklung, Sozialisation und Biographizität wahrgenommen werden und die eine verantwortungsvolle und bedürfnisgerechte Realisierung und Planung für ein gutes, gelingendes und glückliches Leben zu verhindern drohen.

4 Ausblick | In Zukunft wird es mehr und mehr darauf ankommen, Coaching als Methode gezielt auf dem Gebiet der Sozialpädagogik und Sozialen Arbeit anzuwenden. Denn in ihrem disziplinären Gewand ist die Sozialpädagogik geradezu prädestiniert, als eine Handlungswissenschaft jene Phänomene zu erforschen, mit denen vor allem Handlungsstörungen einerseits und „Handlungsbefähigungen“ (Otto; Ziegler 2010) andererseits im Kontext der „Lebensbewältigung“ (Böhnisch 2010) und der „Lebensführung“ (Volz 2009) seitens der Adressaten und Adressatinnen erklärt und beschrieben werden können, um aus diesen Wissensspektren ihre Ideale für eine professionelle Beratung und ein professionelles, sozialpädagogisches Coaching für Menschen in jedem Lebensalter praktisch abzuleiten.

Dr. phil. habil. Bernd Birgmeier ist Akademischer Rat am Lehrstuhl für Sozialpädagogik und Gesundheitspädagogik der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt, Ostenstraße 26-28, 85071 Eichstätt, E-Mail: bernd.birgmeier@ku-eichstaett.de

Literatur

Birgmeier, Bernd: Sozialpädagogik als Handlungswissenschaft. In: Sozialmagazin 5/2005, S. 38-49
Birgmeier, Bernd: Coaching und Soziale Arbeit. Weinheim 2006a
Birgmeier, Bernd: Coaching: Methode der Sozialen Arbeit oder eine eigenständige Profession? In: Soziale Arbeit 6/2006b, S. 208-214
Birgmeier, Bernd: Soziale Arbeit ist die Disziplin, Supervi-

sion ist die Profession – oder: sind Supervisoren nicht doch die besseren Coachs? In: Sozialmagazin 7-8/2006c, S. 36-51
Birgmeier, Bernd: Handlung und Widerfahrnis. Frankfurt am Main 2007

Birgmeier, Bernd: Sozialpädagogisches Coaching. Weinheim 2010a

Birgmeier, Bernd: Coaching für jugendliche Berufseinsteiger. In: Köck, Michael; Stein, Margit (Hrsg.): Übergänge von der Schule in Ausbildung und Beruf. Bad Heilbrunn 2010b, S. 205-225

Birgmeier, Bernd: Soziale Arbeit und Coaching. In: Birgmeier u.a. (Hrsg.): Sozialpädagogik und Integration. Essen 2010c, S. 101-112

Birgmeier, Bernd: Coaching als Methode der Jugendhilfe. In: Birgmeier u.a. (Hrsg.): Sozialpädagogik und Integration. Essen 2010d, S. 223-238

Birgmeier, Bernd: Was sind Handlungswissenschaften? In: Sozialmagazin 10/2010e, S. 46-52

Birgmeier, Bernd: Coaching in Fußnoten! In: ders. (Hrsg.): Coachingwissen. Wiesbaden 2011a, S. 17-34

Birgmeier, Bernd: Coaching research ist die Gegenwart – Coaching science die Zukunft. In: ders. (Hrsg.): Coachingwissen. Wiesbaden 2011b, S. 421-432

Birgmeier, Bernd; Schmidt, Hans-Ludwig: Führung sinnvoller machen? In: Meier, Uto; Sill, Bernhard (Hrsg.): Führung Macht Sinn. Regensburg 2010, S. 688-697

Birgmeier, Bernd; Mührel, Eric: Wissenschaftliche Grundlagen der Sozialen Arbeit. Schwalbach im Taunus. 2011

Böhnisch, Lothar: Lebensbewältigung. In: Thole, W. (Hrsg.): Grundriss Soziale Arbeit. Wiesbaden 2010, S. 219-234

Böning, Uwe; Fritschle, Brigitte: Coaching fürs Business. Bonn 2005

Buchinger, Kurt; Klinkhammer, Monika: Beratungskompetenz. Stuttgart 2007

Buer, Ferdinand: Coaching, Supervision und die vielen anderen Formate. In: Schreyögg, A.; Schmidt-Lellek, C. (Hrsg.): Konzepte des Coaching. Wiesbaden 2007, S. 117-136

Geißler, Harald: Die „inhaltsanalytische“ Vermessung von Coachingprozessen. In: Birgmeier, Bernd (Hrsg.): Coachingwissen. Wiesbaden 2011, S. 95-129

Greif, Siegfried: Grundagentheorien und praktische Beobachtungen zum Coachingprozess. In: Birgmeier, Bernd (Hrsg.): Coachingwissen. Wiesbaden 2011, S. 131-146

Kühl, Stefan: Das Scharlatanerproblem – Coaching zwischen Qualitätsproblemen und Professionalisierungsbemühung. Köln 2005

Kuhl, Julius; Strehlau, Alexandra: Handlungspsychologische Grundlagen des Coaching. In: Birgmeier, Bernd (Hrsg.): Coachingwissen. Wiesbaden 2011, S. 173-184

Lauterbach, Matthias: Coaching: Eine Dienstleistung zwischen Modeerscheinung und professioneller Kunst. In: Martens-Schmid, Karin (Hrsg.): Coaching als Beratungssystem. Heidelberg 2003, S. 91-122

Lippmann, Eric; Ullmann-Jungfer, Gisela: Coaching und Coaching-Masterlehrgang am IAP Zürich. In: Birgmeier, Bernd (Hrsg.): Coachingwissen. Wiesbaden 2011, S. 271-284

Martens-Schmid, Karin: Die „ganze Person“ im Coaching

STÖRUNGSSPEZIFISCHE PSYCHOSOZIALE BERATUNG | Ein Paradigmenwechsel in der Klinischen Sozialarbeit

Andrea Gebbe; Andrea Riecken

Zusammenfassung | In einer dreimonatigen Studie wurden 2010 an einem Fachkrankenhaus für Psychiatrie und Psychotherapie Untersuchungen an 27 Patienten und Patientinnen mit einer Abhängigkeitserkrankung (zumeist multipler Substanzgebrauch) sowie 14 Patienten und Patientinnen mit der Doppeldiagnose Psychose und Sucht durchgeführt. Die Studie weist auf Entwicklungsaufgaben der Klinischen Sozialarbeit hin und fordert zu einem Paradigmenwechsel auf, indem sie zeigt, warum eine stärkere Ausrichtung der psychosozialen Beratung an der Diagnose (ICD 10 F) notwendig ist und zur Qualitätssteigerung in der Sozialen Arbeit beiträgt.

Abstract | In 2010 a research on 27 patients with drug abuse diseases and 14 patients with the twin diagnosis of addiction (most of them multi-toxic) and psychosis was held in a hospital for psychiatry and psychotherapy. The study indicates developmental tasks of clinical social work and requests a paradigm shift by showing why a stronger orientation of psychosocial counseling towards the diagnosis (ICD 10 F) is necessary and why it contributes to the quality improvement of social work.

Schlüsselwörter ► psychisch Kranker ► Sucht
► Sozialarbeit ► psychosozial ► Beratung
► Methode ► Klinische Sozialarbeit

Einleitung | In der Arbeit mit psychisch erkrankten Menschen sehen sich psychosozial Beratende mit komplexen Aufgaben und vielschichtigen Problemlagen konfrontiert. So führen lange oder wiederkehrende Krankheitsphasen bei den Klienten und Klientinnen beziehungsweise Patienten und Patientinnen zu tiefgreifenden Exklusionsprozessen in verschiedenen Lebensbereichen. Eine intelligent vorgenommene psychosoziale Beratung zeichnet sich durch ihre fachlich begründete, differenzierte Betrachtung aus, die störungsspezifische Gesundheitsunterschiede

- Ambivalenzen und Optionen. In: OSC 1/2007, S. 17-28
- Martens-Schmid**, Karin: Wissensressourcen im Coachingdialog. In: Birgmeier, Bernd (Hrsg.): Coachingwissen. Wiesbaden 2011, S. 63-74
- Möller**, Heidi; Hausinger, Brigitte: Quo vadis Beratungswissenschaft? Wiesbaden 2009
- Otto**, Hans-Uwe; Ziegler, Holger: Capabilities. Wiesbaden 2010
- Raithel**, Jürgen: Beratung. In: Dollinger, Bernd; Raithel, Jürgen (Hrsg.): Aktivierende Sozialpädagogik. Wiesbaden 2006, S. 41-50
- Rauen**, Christopher: Coaching. In: Schreyögg, Georg (Hrsg.): Handwörterbuch Unternehmensführung und Organisation. Stuttgart 2004, S. 137-144
- Rauen**, Christopher: Was kommt nach dem Hype? In: ManagerSeminare 11/2006a, S. 58-63
- Rauen**, Christopher: Coaching-Newsletter Mai 2006. In: http://www.coaching-newsletter.de/archiv/2006/2006_05.htm#2 (Mai 2006b, Abruf am 23.3.2011)
- Schreyögg**, Astrid: Coaching. In: Nestmann, Frank; Engel, Frank; Sickendiek, Ursel (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Tübingen 2004, S. 947-958
- Schreyögg**, Astrid: Die Wissensstruktur von Coaching. In: Birgmeier, Bernd (Hrsg.): Coachingwissen. Wiesbaden 2011, S. 49-62
- Thiersch**, H.: Sozialarbeit/Sozialpädagogik und Beratung. In: Nestmann, Frank; Engel, Frank; Sickendiek, Ursel (Hrsg.): Handbuch der Beratung. Tübingen 2004, S. 115-124
- Volz**, Fritz Rüdiger: In aller Freundschaft. In: Mührel, Eric; Birgmeier, Bernd (Hrsg.): Theorien der Sozialpädagogik. Wiesbaden 2009, S. 287-306

Alice Salomon 
HOCHSCHULE BERLIN
University of Applied Sciences

berufsbegleitender Master-Studiengang

Biografisches und Kreatives Schreiben

Studienstart jeweils zum Oktober

Wir beraten Sie gern telefonisch
unter der Nummer:
(030) 99245-332
Weitere Infos unter:
www.ash-berlin.eu/bks

