



INKONSTELLATION

Ausbildungsakademie

Zwischen Coaching und Psychotherapie

Unterschiede zweier Disziplinen

Abschlussarbeit – Systemische Coaching Ausbildung

von

Nicole Büschgens

17.03.2023

Inhalt

1. Einleitung.....	1
2. Theoretische Grundlagen – Coaching.....	3
3. Unterschiede – Coaching und Psychotherapie.....	6
4. Fazit.....	9
Literaturverzeichnis.....	11

1. Einleitung

„Coaching ist in aller Munde – und wird vor allem überall praktiziert, zumindest, wenn man den Werbeprospekten, den Plakaten und diversen Vertretern von Unternehmen Glauben schenken darf: Da wird ein „Finanzcoaching“ angeboten, im Autohandel gibt es ein „Verkauf coaching“, Versicherungen werden nicht mehr gekeilt, sondern „Versicherungscoachings“ [...] an Frau oder Mann gebracht, der Wellnesscoach steht uns tapfer zu Seite, [...] und der Gesundheitscoach [...] sorgt dafür, dass wir uns beim Sport nicht weh tun [...]. Und natürlich nicht zu vergessen jegliches Gespräch kreuzbraver traditioneller Berater, das ab sofort nur noch „Coaching“ genannt wird“ (Radatz 2010:13).

Sonja Radatz¹ verweist in ihrem Buch *Einführung in das systemische Coaching* in ihrem ersten Kapitel auf die inflationäre Nutzung des Coachings, welche in vielen Bereichen des beruflichen sowie privaten Alltags auftaucht: Sei es im Verkauf, im Bereich der Finanzen, im Management oder in der Gesundheitsbranche. Auch Astrid Schreyögg² verweist in ihrem Buch *Coaching. Eine Einführung in Theorie und Praxis* darauf, dass der Begriff sich im Bereich des Sports seit vielen Jahren einer großen Beliebtheit erfreut. Hier übernimmt der*die Coach die Rolle eines Solidarpartners, der den Sportler*innen in Bezug auf fachliche wie auch emotionale Themen zur Seite steht. Seine beziehungsweise ihre Funktion besteht darin, Sportler*innen auf die von ihnen zu erbringenden Leistungen vorzubereiten. Werfen wir einen Blick in den Bereich des Managements, so wird schnell klar, dass der Begriff des Coachings einer Diffusität wie auch Uneinheitlichkeit unterliegt: Von der Verwendung als „Wunderdroge“, über das Benennen von konventionellen Seminaren als „Coaching“ bis hin zur modischen Worthülse – alles ist Coaching (vgl. Schreyögg 2010: 11). In *Coaching und seine Wurzeln. Erfolgreiche Interventionen und ihre Ursprünge* konstatiert Karsten Drath³ auf die Frage, was Coaching sei und was nicht: „Fragt man dazu zehn Experten, kriegt man mindestens fünf sich widersprechende Meinungen zu hören – wenn es gut läuft.“ (Drath 2012: 15). Auch Christopher Rauen⁴ stellt fest,

¹ Sonja Radatz ist Vorsitzende der Geschäftsführung des Instituts für systemisches Coaching und Training (ISCT). Sie arbeitet in Wien, Hamburg, München sowie Zürich mit einem internationalen Team, bestehend aus 15 Mitarbeiter*innen. Ihr Ziel ist es, einen neuen Denkansatz in den Bereichen Weiterbildung, Führung und Beratung sowie Management zu vermitteln. Des Weiteren ist Herausgeberin der Zeitschrift *Lernende Organisation* (LO) und ist Autorin von sieben Büchern.

² Astrid Schreyögg ist sowohl Psychotherapeutin wie auch Coach, Supervisorin und Dozentin. Sie ist Autorin zahlreicher Bücher, Aufsätze und Lehrbriefe sowie Herausgeberin der Zeitschrift *Organisationsberatung Supervision Coaching*.

³ Als Sachbuchautor widmet sich Karsten Drath den Schwerpunkten Führungskräfteentwicklung und Resilienz (psychische Widerstandsfähigkeit).

⁴ Christopher Rauen ist Psychologe, mit dem Schwerpunkt Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Business-Coach. Er ist erster Vorsitzender des *Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V.* und Vorsitzender des Verwaltungsrats *International Organization for Business Coaching (IOBC)*.

dass, bei einem Blick in die vorhandene Literatur bezüglich des Coachings, die dort eingesetzten Methoden zum großen Teil aus dem Bereich der Psychotherapie entliehen wurden.⁵ Ebenso konstatiert er, dass zahlreiche Psychotherapeut*innen auch als Coach praktizierten, sodass eine weitere Verknüpfung dieser beiden Begriffe stattfindet (vgl. Rauen 2003: 289). Auch O'Connell et al⁶ halten in ihrem Buch *Lösungsorientiertes Coaching in der Praxis fest*, dass Coaching an viele Disziplinen, wie beispielsweise die der Beratung oder auch Mentoring und Training angrenzt, sodass es nicht nur als sinnvoll erscheint, zu erläutern, was Coaching *ist*, sondern auch, was es *nicht ist* (vgl. O'Connell et al 2012: 18). Da im Zuge dieser Arbeit nicht alle Disziplinen, welche in der Nachbarschaft des Coachings liegen, zum einen näher erläutert, zum anderen abgegrenzt und des Weiteren ihre Überschneidungen beziehungsweise Gemeinsamkeiten herausgearbeitet werden können, werden zwei Disziplinen näher betrachtet werden: Das Coaching und die Psychotherapie. An dieser Stelle sei noch zu erwähnen, dass eine ethische Verantwortung mit der Differenzierung einhergeht. Coachs sind keine Psychotherapeut*innen, sie haben keine entsprechende Ausbildung, um psychischen Störungen mit Krankheitswert behandeln zu können. Um dies mit einem metaphorischen Bild deutlich zu machen: Wer würde, wenn ein*e Freund*in davon berichtet, dass sie Schmerzen in der Brust hat, auf die Idee kommen zu sagen: „Dann mache Dich mal oben frei, ich habe ein neues Küchenmesser und kann mir Deine Arterien gerne mal anschauen.“?

Diese Arbeit hat das Ziel die Unterschiede⁷ zwischen Coaching und Psychotherapie aufzuzeigen. Daher werden im nachfolgenden Kapitel die theoretischen Grundlagen geschaffen, in dem das Coaching in seiner Historie beschrieben und der Versuch unternommen wird, eine Definition aufzustellen, beziehungsweise aufzuzeigen, was Coaching nicht ist, in welchen Kernfelder sich das Coaching bewegt und welche Konzeption dem Coaching zugrunde liegt. Daran schließt sich das Aufzeigen von Unterschieden beider Disziplinen an. Das Fazit fasst die Erkenntnisse der vorangegangenen Kapitel noch einmal zusammen.

⁵ Rauen nennt hier als Beispiele Kreativitätsübungen, Rollenspiele, Gesprächstechniken (vgl. Rauen 2003: 289).

⁶ Bill O'Connell ist Begründer des ersten Master-Studiengangs im Fach „Solution Focused Therapy“, Ausbildungsleiter der Agentur *Focus on Solutions* sowie Mitglied der *British Association of Counselling and Psychotherapy*.

⁷ Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass eine klare Trennung beider Disziplinen nicht immer einfach zu gelingen vermag: Unterschiede greifen oftmals fließend in Gemeinsamkeiten über ineinander über, sodass eine klare Abgrenzung teilweise weder möglich noch sinnvoll scheint.

2. Theoretische Grundlagen – Coaching

Bevor die Unterscheide beider Disziplinen aufgezeigt werden können, wird in diesem Kapitel die theoretische Grundlage geschaffen. Diese stellt die Basis dar, auf welcher die Frage nach Unterschieden beantwortet wird. Da keine einheitliche Begriffsdefinition für *Coaching* vorliegt, wird im Folgenden der Begriff näher geschärft und in einem kurzen historischen Abriss näher beschrieben. Der Definierung kommt eine besondere Bedeutung zu, denn sie sorgt dafür, dass eine gemeinsame Sprache gesprochen wird und kann infolgedessen dazu beitragen, dass Missverständnisse reduziert werden und ein gemeinsames Verständnis geschaffen werden kann.

Wie bereits in der Einleitung dargestellt, unterliegt der Begriff des Coachings zum einen nicht nur einer gewissen Diffusität, sondern auch einer Uneinheitlichkeit. Zum anderen existieren keine allgemeinen gültigen Standards⁸, die dafür Sorge tragen, dass die Qualität von Coaching gesichert wird (vgl. Wissemann 2006: 11). Um den Begriff des Coachings zu schärfen, sei zuerst ein Blick auf die Etymologie geworfen. Ursprünglich bedeutet Coaching *Kutsche* beziehungsweise *Kutscher*.⁹ „Das Bild der Kutsche vermittelt einen wesentlichen Kern von Coaching: Die Kutsche ist ein Hilfsmittel, ein Beförderungsmittel, um sich auf dem Weg zu machen und ein Ziel zu erreichen“ (Fischer-Epe (2017) :18). Unter Studierenden wurde der Begriff 1884 erstmalig im Sinne eines Tutors verwendet, um dann ab 1885 sowohl in England wie auch den USA im Bereich des Sport Anwendung zu finden. Dort wird der Begriff im Sinne von *Unterweisen*, *Beraten* und auch *Anleiten* gebraucht.

Wird ein Blick auf die Historie des Coachings geworfen, so lassen sich sieben Entwicklungsphasen des Coachings unterscheiden:

1. Phase – Der Ursprung: Dieser umfasst die von Ende der 70er bis Anfang der 80er Jahre im US-amerikanischen Raum aufkommenden Führungsstil im Management, welcher sich an Zielen und Entwicklungen orientierte. Der zuvor als rein fachlich verstandene

⁸ Da sich der Begriff der Psychotherapie leichter definieren lässt und das Hauptaugenmerk dieser Arbeit auf Coaching sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Bezug zur Psychotherapie liegt ist hier die Definition aus dem Psychotherapeutengesetz genannt, auf die sich der in der Arbeit verwendete Begriff bezieht. Denn hier liegen allgemeingültige Standards vor: „Ausübung der Psychotherapie im Sinne dieses Gesetzes ist jede mittels wissenschaftlich geprüfter und anerkannter psychotherapeutischer Verfahren oder Methoden berufs- oder geschäftsmäßig vorgenommene Tätigkeit zur Feststellung, Heilung oder Linderung von Störungen mit Krankheitswert, bei denen Psychotherapie indiziert ist. Im Rahmen einer psychotherapeutischen Behandlung ist eine somatische Abklärung herbeizuführen. Tätigkeiten, die nur die Aufarbeitung oder Überwindung sozialer Konflikte oder sonstige Zwecke außerhalb der Heilkunde zum Gegenstand haben, gehören nicht zur Ausübung der Psychotherapie“ (PsychThG 2020: §1 Abs. 3).

⁹ Im englischen Sprachraum fand der Begriff zum ersten Mal im 15. Jahrhundert Verwendung und kommt ursprünglich aus dem Ungarischen (vgl. Fischer-Epe (2017) :18).

Führungsstil wurde dadurch abgelöst. Dies wird als „Entwicklungsorientiertes Führen durch Vorgesetzte bezeichnet“.

2. Phase – Die Erweiterung: Eine systematische und karrierebezogene Betreuung von Nachwuchs-Führungskräften löste die erste Phase ab. Heute auch bekannt als *Mentoring*¹⁰.
3. Phase – Der „Kick: In veränderter Form wurde das Coaching Mitte der 80er Jahre nach Deutschland exportiert. Jetzt führten firmenexterne Consultants Beratungen durch, wobei der Fokus auf Kommunikations-, Verhaltens- sowie Wahrnehmungsmuster von Führungskräften lag.
4. Die systematische Personalentwicklung: Ab Mitte der 80er Jahre beschäftigten sich nicht mehr nur externe Coaches mit dieser Thematik – auch firmeninterne Führungskräfte- sowie Personalkräfteentwickler*innen entdeckten das Coaching für eine systematische Personalentwicklung in Unternehmen.
5. Phase – Die Differenzierung: Anfang der 90er Jahre erweiterte sich das Anwendungsfeld des Coachings auf immer mehr Bereiche. Diese reichen von Gruppen-, Teamcoachings bis hin zu Projekt- und EDV-Coachings.
6. Phase – Der Populismus: In dieser Phase, ab Mitte der 90er Jahre, entwickelte sich der Begriff des Coachings zu einem inflationären Wort, welches für jegliche Form der zwischenmenschlichen Kommunikation Verwendung fand. Sei es ein Seminar, eine Beratung, ein Training oder auch Feedback – alles war Coaching.
7. Phase – Vertiefte Professionalisierung (heute): Die siebte Phase setzte 2003 ein. Die inflationäre Verwendung des Coachingbegriffs setzt sich weiter fort. Parallel hierzu gründeten sich verschiedene Coachingverbände mit der Absicht, eine Professionalisierung und einen Wissenschaftsbezug herauszuarbeiten. Begleitet wird dies durch das Bestreben, die Forschung im Bereich des Coachings als eigenständige Wissenschaft etablieren zu können. (vgl: Bönning / Fritschl 2005: 22-31)

Maren Fischer-Epe identifiziert drei Kernfelder, in welchem der Begriff des Coachings in Deutschland verwendet wird:

1. im Bereich des Spitzensportes, als eine psychologische und individuelle Betreuung
2. als Begriff für einen Führungsstil, welcher sich an Entwicklungen orientiert

¹⁰ Mentoring ist ein Prozess, der das Lernen und die Entwicklung und damit die Leistungsverbesserung einer Person, eines Teams oder eines Unternehmens unterstützt (vgl. Parsloe, Eric / Wray, Monika 2005: 82).

3. als Terminus für individuelle Beratung sowohl von Projektverantwortlichen wie auch von Führungskräften (vgl. Fischer-Epe (2017) :18).¹¹

Es lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass das Fehlen einer Einheitlichkeit in Bezug auf die Begriffsdefinition, wie auch das Nichtvorhandensein eines allgemeingültigen Qualitätsstandards dazu führt, dass sich jede*r als Coach bezeichnen kann, der*die Beratungs- sowie Interventionsmaßnahmen durchführt (vgl. Wissemann 2006: 11). Auch, wenn die Professionalisierung, welche sich durch das Gründen von Coachingverbänden, weiter etabliert, voranschreitet. Steinke und Steinke¹² fassten in einer Studie auf rund 26 Seiten Definitionen zusammen, welche in Büchern über die Definition des Coachings angeführt wurden (vgl. Steinke / Steinke 2019: 614-640). Es wäre daher ein müßiges Unterfangen an diese Auflistung mit weiteren Definitionen anzuschließen. Um dennoch eine gewisse Klarheit in die Begrifflichkeit fließen zu lassen, wird ein Blick auf die Konzeption¹³ des Coachings geworfen. Mathis Wissemann¹⁴ hat in seinem Buch *Wirksames Coaching. Eine Anleitung* eine Konzeption aufgestellt, welche sich inhaltlich wie folgt auszeichnet: Coaching ist zum einen zeitlich begrenzt und orientiert sich daran, welches Bedürfnis / welche Bedürfnisse der*die Coachee oder auch eine Gruppe mitbringt. Zum anderen findet das Coaching nicht im Rahmen einer Hierarchie statt – Coach und Coachee begegnen sich auf Augenhöhe. Die Basis des Coachings ist ein theoretisch oder auch empirisch begründetes Veränderungsmodell, welches an berufsbezogenen Problemstellungen ansetzt, in denen der*die Coachee oder die Gruppe persönlich verortet ist. Das Ziel besteht darin eine Unterstützung zu geben, sei es, um bestimmte Gewohnheiten / Haltungen zu verändern oder Kompetenzen zu evolvieren. Wichtig an dieser Stelle ist die Betonung darauf, dass sich der*die Coachee selbst verändert und der*die Coach unterstützend agiert, in der Konsequenz fließt ein hohes Maß an Eigenverantwortung seitens des Coachees in den Coachingprozess ein (vgl. Wissemann 2006: 12). Als übergeordnete Ziele des Coachings kann festgehalten werden, dass Erkenntnisse auf persönlicher Ebene angestrebt werden, wenn es sich um ein Einzelcoaching handelt. Finden das Coaching innerhalb einer Gruppe statt, sind diese Ziele auf Team- und Organisationsebene ausgerichtet (vgl. O’Connell et al 2012: 12).

¹¹ Angemerkt sei hier, dass auch die individuelle Beratung von persönlichen Anliegen als vierter Anwendungsbereich aufgeführt werden kann.

¹² Johanna M. und Ingo Steinke sind Diplom-Psycholog*in und Geschäftsführer*in der COATRAIN coaching & personal training GmbH. Sie sind des Weiteren Lehr- und Karrierecoach sowie Autoren.

¹³ Unter *Konzeption* wird der Prozessverstand, in welchem ein Konzept erstellt wird.

¹⁴ Mathis Wissemann ist Diplom-Psychologe und bietet Coachingausbildungen am *Institut für Innovationstransfer an der Universität Bielefeld GmbH* an. Die Inhalte der Ausbildung orientieren sich an seinem Buch *Wirksames Coaching. Eine Anleitung*.

3. Unterschiede – Coaching und Psychotherapie

Der prägnanteste Unterschied zwischen Coaching und Therapie ist ein monetärer: Die Psychotherapie wird von der gesetzlichen Krankenkasse übernommen, ein Coaching zahlen Coachees selber. Ausnahme hier ist jedoch beispielsweise die Übernahme der Kosten von der jeweiligen Organisation, in welcher der Coachee arbeitet, wenn das Coaching im Rahmen eines Arbeitskontextes stattfindet, wie beispielsweise ein Führungskräftecoaching oder eine Teamentwicklung. Eine weitere wichtige Differenz liegt darin, dass für die Psychotherapie eine vorangegangene Ausbildung¹⁵ notwendig ist. (vgl. Lippmann 2009: 34). Unter anderem stellten Wissemann sowie Schreyögg fest, dass eine Uneinheitlichkeit sowie Diffusität bezüglich des Begriffs *Coaching* vorliegt. Prinzipiell kann sich jede*r Coach nennen, denn der Begriff ist nicht geschützt. Auch liegen keine deutschlandweit einheitlichen Qualitätsstandard vor, durch welche bestimmt werden kann, wer Coach ist und wer nicht (vgl. vgl. Wissemann 2006:11 / Schreyögg 2010: 11)Wie bereits in der Einleitung dargelegt, findet eine Verknüpfung zwischen Coaching und Psychotherapie statt, sodass Coaching als eine Art versteckte Psychotherapie für Manager gelten könnte (vgl. Sievers 1991: 272).¹⁶ Dies beinhaltet eine falsche Vorstellung von Coaching, denn dieses solle sich prinzipiell an „gesunde“ Menschen richten konstatiert O’Connell. Gesundheitliche Probleme, beispielsweise Depressionen, Paranoia, bipolare Störungen etc. gehören in die Hände von Psycholog*innen / Psychotherapeutinnen. Coaching unterliegt keinem therapeutischen Ansatz und verfolgt keine medizinischen Lösungen. Sobald sich herausstellt, dass die Ziele innerhalb des Coaching klinischer Natur sind, gebietet die ethische Verantwortung des*der Coach*s eine Weiterempfehlung an entsprechendes Fachpersonal (vgl. O’Connell et al 2012: 18). Lippmann¹⁷ merkt an: „Hauptziel der Psychotherapie ist die Befreiung von Symptomen mit Krankheitswert und das (Wieder-) Erlangen psychischer Gesundheit“ (Lippmann 2009: 33). Es ist daher unabdingbar für den*die Coach im Erstgespräch genau hinzuhören, ob Coaching hier das geeignete Mittel ist. Auch während des Coachings kann von Seiten des*der Coach*s realisiert werden, dass das Ausmaß die eigene Kompetenz überschreitet. Hier sollte aus ethischen Gründen in der Konsequenz das Coaching ab- beziehungsweise unterbrochen werden. Coachs sollten demnach genau hinhören und ein Augenmerk

¹⁵ „Künftig können Universitäten ein Direktstudium zur Ausbildung in der Psychotherapie anbieten. Es gliedert sich in ein 3-jähriges Bachelor- und ein 2-jähriges Masterstudium und wird mit einer staatlichen psychotherapeutischen Prüfung abgeschlossen. Die Approbation (Erlaubnis zur Behandlung) wird bei bestandener Prüfung erteilt“ (Bundesministerium für Gesundheit 2019).

¹⁶ Hier wird deutlich, dass eine Psychotherapie weiterhin als gesellschaftliches Stigma empfunden wird. Ganz zu schweigen davon, dass die nicht unbegründete Gefahr besteht, eine Berufsunfähigkeitsversicherung nicht abschließen zu können, da eine psychische Erkrankung ein Ausschlusskriterium darstellen kann.

¹⁷ Prof. Dr. phil. Eric Lippmann ist Psychologe und Professor für angewandte Psychologie an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften. Er ist des Weiteren Autor verschiedene wissenschaftliche Fachzeitschriften und Sachbücher.

darauflegen, ob der der*die Coachee noch über eine Selbstmanagementfähigkeit / Selbstregulation verfügt. Auch Medikamenten- und Alkoholabhängigkeit gehören nicht in das Aufgabengebiet eines*einer Coach*s. Die Behandlung ist ausschließlich medizinischen Einrichtungen und ausgebildeten Ärzt*innen / Psychotherapeut*innen vorbehalten (vgl. Rauen 2003: 289 f). Jedoch sei an dieser Stelle erwähnt, dass „Krankheit“ eine Konstruktion ist, sodass Beschwerden, die zuvor nicht als Krankheiten von der WHO¹⁸ klassifiziert wurden, im nächsten Katalog der weltweiten Gesundheitsstörungen Beachtung finden und dort aufgeführt werden. Auch Migge¹⁹ konstatiert in Bezug auf die Unterscheidung zwischen Coaching und Psychotherapie:

„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“ (Migge 2005: 23).

Dies bedeutet in der Konsequenz, dass zuvor nicht als Krankheit klassifizierte Symptome von Coachs und Coachees innerhalb von Sitzungen besprochen wurden. Des Weiteren sei darauf hingewiesen, dass auch Menschen, die beispielsweise an einer Depression erkrankt sind, eine*n Coach aufsuchen, da sie einen Vortrag halten müssen und sich vor der Präsentation vor vielen Menschen ängstigen. Diese Angst muss nicht zwangsläufig mit der Depression zusammenhängen – Menschen, die an einer Depression leiden, haben auch Sorgen, Nöte, Ziele, Wünsche etc. die innerhalb eines Coachings angesprochen werden können. Die Ursache für das oder die auftretende/n Symptom/e und das Leiden, wird innerhalb der Psychotherapie in der Vergangenheit gesucht, im Coaching liegt der Schwerpunkt auf Gegenwart sowie Zukunft des Coachees (vgl. Krenzin 2008: 26). Somit ist ein Unterschied, dass unterschiedliche Blickrichtungen eingenommen werden: Durch das Zurückschauen innerhalb der Therapie, werden die Probleme in den Fokus gerückt, ist der Blick, wie im Coaching, nach vorne gerichtet, so soll dies lösungsorientierte Veränderung bewirken (vgl. Grimmer / Neukorn 2010). Begleitet wird diese Blickrichtung mit Fragen, die im Coaching lauten können „Wozu ist dieses Gefühl / Verhalten gut“, und / oder „Was könnte ich ohne diese Situation nicht lernen?“. Wohingegen in eine Psychotherapie durch Fragen „Warum“ und „Woher“ geprägt ist. Der zeitliche Umfang, der für ein Coaching beziehungsweise für eine Therapie angesetzt wird, unterscheidet sich ebenfalls: Die meistens Coachings gehen nicht über mehr als 10 Sitzungen hinaus, während Therapien (Kurzzeittherapien hier ausgenommen) einen längerfristigen Zeithorizont umfassen (vgl. Rauen 2003: 290).

¹⁸ Die WHO World (Health Organization) ist die Organisation der Vereinten Nationen, die sich für die Förderung der Gesundheit, die Sicherheit in der Welt und den Schutz der Schwachen einsetzt.

¹⁹ Dr. Björn Migge studierte soziale Verhaltenswissenschaft sowie Medizin. Er war als Oberarzt und Universitätsdozent in Zürich tätig. In Westfalen gründete er ein Trainingsinstitut für psychologische Lebensberatung und Coaching.

Liegt eine komplexe psychische Störung vor, so liegt der Durchschnitt einer Langzeittherapie bei 120 Sitzungen, eine kürzere Therapiedauer umfasst rund 45 Sitzungen (Brunner 2017: 162).

Des Weiteren sind auch viele Autor*innen der Auffassung, dass sich Coaching an gesunde Akteure richtet, die Ziele, Wünsche Probleme etc. zu einer Coachingsitzung mitbringen, die im Arbeitskontext angesiedelt sind, während es sich bei der Psychotherapie um ein Heilverfahren handelt (vgl. Roth / Ryba 2022:16). Welchen Unterschied sehen Personaler*innen zwischen Coaching und Psychotherapie? Der Beantwortung dieser Frage sind Grimmer²⁰ und Neukorn²¹ in einer von ihnen durchgeführten Studie mit 30 Interviews auf den Grund gegangen. Ziel dieser Studie bestand darin, dass Personaler*innen ihr Wissen in Bezug auf Handlungen und Entscheidungen im Grenzbereich zwischen Coaching und Psychotherapie zu eruieren. Die Ergebnisse der Studie legen dar, dass Mitarbeiter*innen, die sich für ein Coaching entscheiden und dieses auch angehen, leistungsfähig und gesund gelten. Die Wertschätzung, welche dem Coaching entgegengebracht wird, generiert sich aus der positiven Assoziation von Leistungsfähigkeit einerseits und einer gesunden Psyche andererseits. Anders sieht die Verknüpfung bezüglich der Psychotherapie aus: Hier werden Leistungsabfall, Krankheit sowie Defizite miteinander in Verbindung gebracht. Dies hat zur Konsequenz, dass Berührungspunkte in Form von Stigmatisierungen auftreten. Dies fand sich in den Studienergebnissen dahingehend wieder, dass die Haltung gegenüber Psychotherapien höchstens neutral, überwiegend jedoch als etwas Negatives empfunden wurde (vgl. Grimme / Neukorn 2009: 192). Zusammenfassen lässt sich das Ergebnis in einem Satz: „Wer Psychotherapie macht, hat ein Defizit, wer sich coachen lässt, verbessert seine Kompetenz“ (Grimmer / Neukorn 2009: 46). Auch der Ort an welchem das Coaching beziehungsweise eine Psychotherapie stattfindet, unterscheidet sich: Ob online, in einem gemieteten Objekt oder bei einem Spaziergang – Coaching kann sich an verschiedenen Orten realisieren. Wohingegen eine Psychotherapie in der Regel ganz klassisch in den Praxisräumen der*des Psychotherapeuten stattfindet (vgl. Kiesele / Schlösser 2020: 65). Es sei daher angehenden Coachs ans Herz gelegt, sich über den rechtlichen Rahmen zu informieren, in welchem zwischen Coaching und Psychotherapie Berührungspunkte entstehen. Empfehlenswert ist an dieser Stelle, das Anliegen innerhalb des Coachings deutlich und sauber abzustecken – mit einer

²⁰ Dr. Bernhard Grimmer, Fachpsychologe für Psychotherapie FSP (die FSP setzt sich für eine Entstigmatisierung von psychischen Krankheiten ein sowie für die Gleichstellung der psychischen und der physischen Gesundheit). Er war als Co-Leiter der Praxisstelle für psychodynamisches Coaching und Organisationsentwicklung an der Abteilung Klinische Psychologie, Psychotherapie und Psychoanalyse am Psychologischen Institut der Universität Zürich tätig und arbeitet heute als therapeutischer Leiter in der Psychiatrischen Klinik Münsterlingen in der Schweiz.

²¹ Dr. Marius Neukorn ist Fachpsychologe für Psychotherapie (FSP). Er ist Leiter der psychotherapeutischen Praxisstelle sowie Co-Leiter der Praxisstelle für psychodynamisches Coaching und Organisationsentwicklung am Psychologischen Institut der Universität Zürich.

klaren Arbeits- und Zieldefinition (vgl. Migge 2005; 23). Auch Grimmer und Neukorn konstatieren in im Kontext der Frage „Psychotherapie oder Coaching“ folgendes:

Um diese Entscheidungsaufgabe leisten zu können, sollten auch in Coaching-Weiterbildung ausreichend Grundkenntnisse in Psychopathologie und Psychotherapie vermittelt werden, um professioneller klären zu können, wo die Grenzen des Coachings liegen, und wozu man seinem Klienten rät (vgl. Grimmer / Neukorn 2010).

4. Fazit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass eine universelle geltende Definition des Coachingbegriffs nicht vorliegt (vgl. Radatz 2010:13). Unterstrichen wird dies durch die von Steinke und Steinke durchgeführte Studie. Eine Annäherung erfolgte durch die von Wissemann aufgestellte Konzeption, dass Coaching ein zeitlich begrenzter Prozess ist, der sich an den Bedürfnissen des Coachees oder einer Gruppe orientiert und nicht hierarchisch konzipiert ist. Das Coaching basiert auf einem Veränderungsmodell, das an (berufsbezogenen) Problemen ansetzt, mit dem Ziel die vorhandenen Ressourcen des Coachees zu aktivieren, um Gewohnheiten, Haltungen und / oder Kompetenzen verändern und / oder ausbauen zu können (vgl. Wissmann 2006: 12). Die übergeordneten Ziele des Coachings sind Erkenntnisse auf persönlicher Ebene (bei Einzelcoaching) oder auf Team- und Organisationsebene (bei Gruppencoaching) (vgl. O'Connell et al 2012: 12). Die Geschichte des Coachings welche in sieben Phasen unterteilt wird, von den Anfängen in den späten 1970er Jahren bis zum heutigen Stand, der durch die Gründung von Coaching-Verbänden zur Professionalisierung des Bereichs gekennzeichnet ist, gibt einen historischen Abriss wieder (vgl: Bönning / Fritschl 2005: 22-31). Darüber hinaus werden drei Kernbereiche identifiziert, in denen das Konzept des Coachings in Deutschland Anwendung findet: im Spitzensport, in der Führungskräfteentwicklung und in der individuellen Beratung von Projektleiter*innen und Führungskräften (vgl. Fischer-Epe (2017) :18).

Nachdem eine Annäherung an den Coachingbegriff erfolgte, wurde im folgenden Kapitel ein Versuch unternommen, die Unterschiede zwischen Coaching und Psychotherapie aufzuzeigen. Einig sind sich Autoren unterschiedlicher Fachbücher, dass eine der Differenzen bezüglich der Kostenübernahme besteht: Während die Kosten für eine Psychotherapie von der Krankenkasse übernommen wird, zahlen Coachees ihre Coaching-Sitzungen selbst – es sei denn, es handelt sich um ein Führungskräftecoaching oder eine Teamentwicklung, die von der jeweiligen Organisation übernommen werden können. Ein weiterer wichtiger Unterschied bezieht sich auf die Ausbildung: Für die Psychotherapie ist eine vorherige Ausbildung notwendig ist, während jeder

sich selbst als Coach bezeichnen kann, da der Begriff nicht geschützt ist und es keine deutschlandweit einheitlichen Qualitätsstandards gibt (vgl. Lippmann 2009: 33f). Im weiteren Verlauf wurde diskutiert, ob Coaching sich prinzipiell an „gesunde Menschen“ richtet, während gesundheitliche Probleme in die Hände von Psychologen*innen / Psychotherapeuten*innen gehören. Es wurde darauf hingewiesen, dass "Krankheit" eine Konstruktion ist, die von der WHO definiert wird und dass Beschwerden, die zuvor nicht als Krankheiten klassifiziert wurden, im nächsten Katalog der weltweiten Gesundheitsstörungen Beachtung finden können. Darüber hinaus unterliegt die Definition von behandlungsbedürftigen Krankheiten verschiedenen Bereichen (rechtlichen, medizinischen, ökonomischen und verbandspolitischen), die immer wieder neu definiert werden kann und auch wird (vgl. Migge 2005: 23). Grimme und Neukorn weisen darauf hin, dass (angehende) Coachs eine Unterstützung erhalten können, wenn sie in ihrer Ausbildung ausreichend Grundkenntnisse in Psychopathologie und Psychotherapie vermittelt bekommen, damit eine professionelle Klärung erfolgen kann, wo die Grenzen des Coachings liegen (vgl. Grimme / Neukorn 2010).

Literaturverzeichnis

Bass, Bernhard M. / Bass, Russ (2008): *The Bass Handbook of Leadership. Theory, Research and Managerial Application*. Fourth Edition. Free Press: New York / London / Toronto / Sydney.

Krenzin, Marie (2008): Braucht der flexible Mensch einen Coach? Oder muss er auf die Couch? In: Bentner, Ariane / Krenzin, Marie (Hrsg.) (2008): *Systemisches Coaching von Führungskräften*. Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG: Göttingen.

Bönning, Uwe / Fritschle, Brigitte (2005): *Coaching fürs Business. Was Coaches, Personaler und Manager über Coaching wissen müssen*. ManagerSeminare Verlags GmbH: Bonn.

Brunner, Jürgen (2017): *Psychotherapie und Neurobiologie. Neurowissenschaftliche Erkenntnisse für die psychotherapeutische Praxis*. W. Kohlhammer GmbH: Stuttgart.

Bundesministerium der Justiz / Bundesamt für Justiz (2020): *Gesetz über den Beruf der Psychotherapeutin und des Psychotherapeuten PsychThG*.

https://www.gesetze-im-internet.de/psychthg_2020/ (Abgerufen am 28.02.2023)

Bundesministerium für Gesundheit (2019): *Moderne Ausbildung für Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten*.

<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/> (Abgerufen am 08.03.2023)

Drath, Karsten (2012): *Coaching und seine Wurzeln. Erfolgreiche Interventionen und ihre Ursprünge*. Haufe-Lexware GmbH & Co. KG: Freiburg/München.

Fischer-Epe, Maren (2017): *Coaching: Miteinander Ziele erreichen*. Rowohlt Taschenbuchverlag: Reinbek bei Hamburg.

Grimmer, Bernhard / Neukorn, Marius (2010): Coaching und Psychotherapie. Grenzen und Gemeinsamkeiten. In: *Coaching-Magazin*. Ausgabe 3 | 2010 am 13. Juli 2010.

Grimmer, Bernhard / Neukorn, Marius (2009): *Coaching und Psychotherapie. Gemeinsamkeiten und Unterschiede – Abgrenzung oder Integration?* VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlag GmbH: Wiesbaden.

Kiesele, Karin / Schlösser Andrea (2020): *Herausfordernde Situationen im Coaching. Toolbox Best Practice*. Junfermann Verlag: Paderborn.

Lippmann, Eric (2009): *Coaching. Angewandte Psychologie für die Beratungspraxis*. 2. Auflage. Springer Medizin Verlag: Heidelberg.

Migge Björn (2005): *Handbuch Coaching und Beratung*. Beltz Verlag: Weinheim und Basel.

O'Connell, Bill / Palmer, Stephen / Williams Helen (2012): *Lösungsorientiertes Coaching in der Praxis*. Junfermann Verlag: Paderborn.

Parsloe, Eric / Wray, Monika (2005): *Coaching and Mentoring. Practical methods to improve learning*. Kogan Page Limited: London.

Radatz, Sonja (2010): *Einführung in das systemische Coaching*. Vierte Auflage. Carl-Auer-Systeme Verlag und Verlagsbuchhandlung GmbH: Heidelberg.

Rauen, Christopher (Hrsg.) (2021): *Handbuch Coaching*. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG: Göttingen.

Rauen Christoph (2003): Unterschied zwischen Coaching und Psychotherapie. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*. 10. 289-292.

Roth, Gerhard /Ryba, Alicia (2022): *Coaching, Beratung und Gehirn. Neurobiologische Grundlagen wirksamer Veränderungsprozesse*. 5., durchgesehene und um ein Vorwort erweiterte Auflage. Klett-Cotta, by J. G. Cotta'sche Buchhandlung Nachfolger GmbH, gegr. 1659: Stuttgart.

Schreyögg, Astrid (2003): *Coaching. Eine Einführung in Theorie und Praxis*.6., überarbeitete und erweiterte Auflage. Campus Verlag: Frankfurt/New York.

Shazer de, Steve (2010): *Wege der erfolgreichen Kurztherapie*. Zehnte Auflage. Klett-Cotta: Stuttgart.

Sievers, Burkard (1991) Mitarbeiter sind keine Olympioniken. Organisatorische Rollenberatung statt Coaching. *Personalführung*. 4, S. 272–274.

Steinke, Johanna M. / Steinke, Ingo (2019): *Was ist Coaching? Die Ursprünge von Coaching als Methodik. Eine Studie zur Entstehung und Historie von Professional Coaching zwischen 1911 und 1989. Implikationen für die Rolle, Kompetenzen und Ausbildung von Coaches heute*. 3. Auflage. BoD – Books on demand: Norderstedt.

Wissemann, Mathis (2006): *Wirksames Coaching. Eine Anleitung*. Verlag Hans Huber: Bern.