

Karteikarte 10 – Abschichtungen zu anderen Beratungsformaten

Coaching ist ein Beratungsformat in einem Pool mit anderen. Gemeinsam ist ihnen allen ein mehr oder weniger konsequenter Ansatz von „**Beratung ohne Ratschlag**“ im Zuge der Vorstellung, dass der Problemlöser auch der erste Experte für die Lösung dieses Problems ist – und zwar nicht nur, weil er letztlich mit der Lösung (allein) zurechtkommen muss, sondern auch, weil er der einzige ist, der mit den konkreten, persönlichen Umständen und Kontextbedingungen des Problems vertraut ist.

 Schreyögg, Astrid: Coaching als Profession. Leitlinien und Empfehlungen für die Entwicklung von Coaching, Kompendium DBVC, 5. Auflage, 2019; Wandhoff, H.: Was soll ich tun?, Hamburg 2016.

Training

Trainings werden anhand festgelegter Inhalte absolviert, die in aller Regel die Erwartungen der Organisation entsprechen. Die Organisation bestimmt, was trainiert wird. Zudem könnte man in einem engen Verständnis von Training auch darauf abstellen, dass bestimmtes Verhalten eintrainiert, also konditioniert wird, freundliche, wertschätzende Kommunikation, Verkaufskommunikation etc.

Coaching ist stärker personenzentriert – und deshalb viel häufiger Einzelpersonensetting, während eher in Gruppen trainiert wird. Nicht selten wird im Coaching auch die Anlassthematik eigenständig ausgefüllt. Coachee und Coach handeln die Themen und Vorgehensweise direkt aus, mehr oder weniger unabhängig von der Organisation, die lediglich den Anlass „vorgibt“ (Führungskompetenzen, Verbesserung der Kommunikation etc.)

Mentoring

Mentoring ist die zeitlich begrenzte (3–6 Monate) Betreuung, Beratung, Begleitung einer zumeist langjährigen Führungskraft für eine neue, meist junge Führungskraft, um sich im System zurecht zu finden. Die Mentorperson muss keine professionelle Beratungskompetenz haben, sondern ihre konkrete Praxiserfahrung weitergeben. Mentoren sind nie externe Personen.

Moderation

Moderation findet immer in Gruppen statt und begleitet und unterstützt deren Kommunikation, die im Ausgangspunkt von unterschiedlichen Positionen ausgeht. Moderation achtet darauf, dass zu einem bestimmten Thema und einer gemeinsamen Zielstellung (etwa Entscheidungsfindung) alle Positionen benannt, verstanden und beachtet werden, um sodann als Gruppe eine Entscheidung zu fällen. Die Moderationsperson steuert sanft zugunsten aller den Kommunikationsprozess, ohne inhaltlich einzugreifen. Lediglich in einer abschließenden Reflektions- und Feedbackphase können „coachende“ Elemente seitens der Moderation einfließen.

Mediation

Mediation hat zum Anlass einen Konflikt. Ausnahme: Deal-Mediation, die am ehesten noch eines Führungskoachings (etwa bei einer Doppelspitze) ähneln könnte. Auch in Teamcoachings können Elemente der Mediation aufgegriffen werden. Nicht selten werden die gleichen Tools genutzt, z.B. das Neun-Felder-Modell, das Dramadreieck etc..

Zuweilen, z.B. beim transformativen Mediationsstil, werden ausdrücklich coachende Zielstellungen auch in der Mediation bereitgestellt.



Im Grundsatz jedoch geht es **bei der Mediation um eine konkrete (Konflikt-)Entscheidung**, während es **im Coaching um Reflexion** geht, aus denen generell verändertes Verhalten erwächst.

Organisationsberatung

Organisationsberatung hat - unabhängig vom Ansatz: Unternehmensberatung, Organisationsentwicklung oder systemische Organisationsberatung - die **gesamte Organisation im Fokus**. Die Organisation ist nicht nur Auftraggeberin, sondern eigenständige Entität - ihr kommt nicht nur juristisch, sondern auch (beratungs-)konzeptionell Subjektqualität zugute, deren Intensität vom Ansatz der Organisationsberatung bedingt ist.

Dementsprechend reflektiert die Organisationsberatung ihre die Beratungswirksamkeit für den Sinn und Zweck der Gesamtorganisation, nicht einzelne Personen wie beim Coaching. Deshalb qualifizieren „reine“ Coaching-Kompetenzen nicht allein zu Organisationsberatungen, obschon in Organisationsberatungen, die stets auf zwischenmenschlicher Kommunikation basiert, i.d.R. Coaching-Kompetenzen zum Zuge kommen.

Outplacementberatung

Outplacementberatung besteht aus Trainings- und Coachinganteilen. Einerseits geht es um die Verarbeitung von Enttäuschung und Ärger über den Verlust des Arbeitsplatzes (Coaching), andererseits geht es um Unterstützung bei Neubewerbungen (Training und Bewerbungscoaching).

Psychotherapie

Formal besteht der Unterschied zum Coaching darin, dass bei der Psychotherapie professionell(!) eine psychopathologische Diagnose getroffen wurde und damit eine anerkannte Störung auf Seiten des Klienten vorliegt. Damit einhergehend ist eine gesteigerte Intensität und „persönliche Verfügbarkeit“ sowie professionelle Verantwortlichkeit von Therapeuten vonnöten, die für Coaches in der Regel nicht eingefordert werden.

Weniger sinnvoll ist eine Abgrenzung nach den Themengebieten (Coaching spricht über Beruf und Berufung; Therapie über Privates und Vergangenheit). Diese Unterscheidungen sind nicht durchzuhalten (Life-Coachings, Work-Life-Coachings; Burnout-Therapien etc.)

Supervision

Supervision ist auch ein **personenorientiertes Beratungsformat im Kontext von Organisationen**. Insoweit sind sie identisch oder zumindest ganz ähnlich.

Ihre **Ursprünge** unterscheiden sich stark: Supervision entstammt der (US-amerikanischen) Sozialarbeit für die Beratung im Kontext der Sozialarbeiter-Klienten-Beziehung. Von dort aus nahm die Supervision ihren Weg über die Psychotherapie in den medizinischen Bereich. Coaching hingegen entwickelte sich viel später in der (US-amerikanischen) Personalarbeit. Während also **Supervision das Produkt einer Organisation** in den Blick nahm, **nahm Coaching die Personalarbeit** (organisationsinterne Beziehungsarbeit) in den Blick. **Supervision ist Professionalisierung des Professionellen; Coaching ist Optimierung des Hierarchie-mitglieds (3-Welten-Modell)**. Supervision betrifft die professionelle Kommunikation nach Außen, während Coaching die professionelle Kommunikation im Inneren der Organisation betrifft.