

Beratungsdschungel? Beratung, Coaching, Therapie, Supervision und mehr – Differenzierung von Arbeitsformaten der Prozessberatung

Dr. Thomas Reyer

Zusammenfassung

Das Beratungsfeld hat sich in unterschiedliche beraterische Dienstleistungen differenziert: Beratung, Coaching, Supervision, Therapie, Mediation, Training, Moderation und noch einige mehr. Durch eine wachsende Angebotsvielfalt wird eine genaue Unterscheidung der verwendeten Bezeichnungen allerdings oft erschwert. Es wird eine Übersicht vorgestellt, die die unterschiedlichen Arbeitsformate in der Prozessberatung deutlicher zu differenzieren versucht.

Systemische Grüße aus Babel

Beratung, Coaching, Supervision, Therapie, Mediation, Training, Moderation und noch einige mehr – viele Begriffe zu unterschiedlichen Arbeitsformaten kursieren im Beratungsfeld, nicht nur im systemischen. Der Markt der Beratungsdienstleistungen wächst weiterhin, und damit steigt auch die Vielzahl der Ansätze und Auslegungen, die sie prägen. Mit dieser Entwicklung wächst aber für das ganze Feld keineswegs eine Klarheit darüber, was sich hinter den jeweiligen Etiketten verbergen soll. Ganz im Gegenteil scheint die begriffliche Ausdifferenzierung relativiert zu werden: Was der eine Coaching nennt, vertritt die andere vehement als Supervision, was man hier als psychologisch-systemische Beratung aufsucht, kann man dort als Therapie finden.

Daraus ergibt sich für Beratungssuchende und Beratungsanbieter gleichermaßen die Schwierigkeit, entscheiden zu können, welches Beratungsformat man in einem konkreten Fall suchen bzw. anbieten möchte. Das Etikett prägt die anfänglichen gegenseitigen Erwartungen, die für einen zielorientierten Prozess einen Abgleich erfordern. Um die notwendige Passung zwischen Klient(inn)en, Berater(inn)en und Beratungsprozess einfacher herstellen zu können, erscheinen hier präzisere und transparentere Begriffe nützlich.

Ein Blick ins Internet bestätigt schnell, dass es zwischen Arbeitsformaten im Beratungsfeld eine große Schnittmenge gibt: Offenbar liegt es für viele Berater, Supervisoren, Coaches, Therapeuten nahe, die unterschiedlich benannten Beratungsdienstleistungen quasi gesammelt anzubieten. Es scheint systemischen Praktikern schwer zu fallen, sich präzise zu beschränken: Wie nenne ich meine Profession? Wie nenne ich das, was ich hauptsächlich anbiete? Es lohnt sich, darüber mit Kolleginnen und Kollegen zu diskutieren, denn so lernt man die individuellen, teilweise recht präzisen Definitionen und Grenzziehungen zwischen den angebotenen Arbeitsformaten kennen.

Über die individuelle Dienstleister-Ebene hinaus kann man diese Spannweite auch auf Verbandsebene wiederfinden: Hier stehen unterschiedliche Definitionsversuche verbunden mit handfesten Ansprüchen gegenüber. Zu jeder Arbeitsform existieren eigene Weiterbildungszweige – und in den meisten Fällen auch qualitätsregulierende Verbandsrichtlinien. Die Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V. erklärt 2011 die Suche nach dem relevanten Unterschied zwischen Supervision und Coaching für möglicherweise aussichtslos. Buer fordert bereits 2005, mehr das Verbindende als das Trennende der unterschiedlichen Arbeitsformate in den Blick zu nehmen.

Vielleicht würde es in der Tat für Beratungsanbieter wie auch Beratungssuchende begrifflich einfacher sein, einen gemeinsamen allgemeineren Begriff wie etwa „Counseling“ zu nutzen, und die genaueren Details der konkreten Ausgestaltung dem Kontrakt und dem Spielraum der individuellen Arbeitsweisen zu überlassen. So lange es aber noch den an Schlagworten reichen Beratungsmarkt gibt, mag es gerade für potenzielle Klienten bzw. Kunden von Nutzen sein, wenn die jeweiligen Unterschiede transparent gemacht werden. Dies kann helfen, die Erwartungen an den Beratungsprozess, an die Berater-Klient-Beziehung und -Interaktion und an die Methoden im Vorfeld zu klären.

Die hier vorgestellte Übersicht entstand im Rahmen einer grundständigen Weiterbildung Systemische Beratung, um für die Weiterbildungsteilnehmer die unterschiedlichen Arbeitsformate vergleichend gegenüberzustellen. Sie erweist sich als praktikabel, basiert aber auf Unterscheidungskriterien, die eine individuelle Auffassung über systemische Beratungspraxis implizieren.

Beratung im weiten Sinne: einen problemlösenden Prozess gestalten

Systemisches Arbeiten beansprucht, sehr vielseitig einsetzbar zu sein. Einige fundierte „systemische“ Qualifikationen und Erfahrung im Feld scheinen zu genügen, und schon sieht man sich offenbar in der Lage, Therapie, Coaching, Supervision etc. anzubieten. Dies ist einerseits der Bandbreite der beratungsrelevanten Themen geschuldet, andererseits darf sie sich u.a. mit der Systemtheorie auf eine recht universelle Theorie und breite elaborierte Praxis berufen.

Beratung soll hier im weiten Sinne aufgefasst werden als die *Gestaltung eines Prozesses*, der einem oder mehreren Ratsuchenden helfen soll, eine individuelle oder gemeinsame, persönliche oder arbeitsbezogene *Situation nachhaltig zu verändern*. Dieses Veränderungsvorhaben kann sich individuell ganz unterschiedlich darstellen, zum Beispiel ein Problem in Form einer persönlich belastenden Situation, Konflikte im Umgang mit anderen Menschen oder den Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung betreffen.

Damit ist „Beratung“ immer noch ein recht weiter Oberbegriff für unterschiedliche differenzierte Arbeitsformen dieser Dienstleistung, die auch Supervision, Coaching, Therapie sowie „Beratung im engeren Sinne“ sein können.

Mit Blick auf die jeweils genutzten Ansätze gibt es ebenfalls eine große Vielfalt an Methoden und Konzepten. Als prominente Ansätze werden Systemische Beratung, Familientherapie, Gestaltpsychologie, lösungsorientierter Ansatz/ Kurzzeittherapie, Neuro-Linguistisches Programmieren (NLP), klientenzentrierte Gesprächsführung, Transaktionsanalyse (TA), Kommunikationstheorie, themenzentrierte Interaktion (TZI), Verhaltenstherapie oder Psychodynamik genutzt. Die meisten Beraterinnen und Berater berufen sich auf eine dieser oder anderer „Schulen“, von denen es ebenfalls unterschiedliche Auslegungen gibt. Letztendlich stellt sich jeder Berater auf dieser Grundlage seinen eigenen „Methodenkoffer“ für die Gestaltung zusammen und nutzt all das, was aus seiner Erfahrung nützlich ist.

Im Folgenden soll ein differenzierender Überblick die Arbeitsformen der Beratung gegeben werden, ohne dabei die methodischen Unterschiede aufzugreifen.

Merkmale von Prozessberatung

Grundlage dieses Ordnungsversuches ist allerdings die Festlegung, dass es sich hierbei um „Prozessberatung“ handelt (vgl. Schein 2000), d.h. dass die Beratung die Ratsuchenden in die Lage versetzt, selbst aktiv zu werden und in eigener Verantwortung ihr Zielanliegen zu verfolgen. Daraus folgt auch eine klare Aufteilung der Verantwortungen im Beratungsprozess:

Die *Verantwortung der Berater* besteht darin, nicht die Lösung vorzugeben, sondern einen Beratungsprozess zu gestalten, in dem die Suche nach Lösungen und Ressourcen nützlich und zielführend verläuft. Die *Verantwortung der Klienten* besteht darin, neue Ideen und Sichtweisen subjektiv auszuwerten und nach eigener Entscheidung zu erproben.

Dieses kooperative, symmetrische Beziehungsmodell zwischen Beratern und Klienten klärt die Rollen im Beratungsprozess sowie die Beratungsressourcen und kann dadurch beide Seiten unterstützen und sogar entlasten. Es unterscheidet sich vom entgegen gesetzten Ansatz der „Fachberatung“, in der ein Berater als Experte für bestimmte Fragestellungen den Ratsuchenden auf eine bestimmte Lösung festlegt, die aus der Expertise und Diagnose des Beraters folgt. Diese Beratungsform hat in vielen fachlichen Fragestellungen ihre Berechtigung. Für die Gestaltung individueller Veränderungsprozesse erscheint sie zwar zunächst bequem für Ratsuchende zu sein, entwertet aber deren eigene Bemühungen und Ressourcen zur Lösung. Gleichzeitig folgt sie unausgesprochen dem unerreichbaren Anspruch, alle Klienten könnten eine vorgeschriebene Lösung in ihre Lebenssituation einbauen und gleichermaßen nutzen – unabhängig von der Verschiedenheit der Personen, Gegebenheiten, Möglichkeiten, Ziele.

Deutlich wird bereits aus dieser Gegenüberstellung, welche Merkmale zur Unterscheidung der Hilfeformen taugen: die Konstellation des *Auftrags* vom Ratsuchenden an den oder die Helfer, die Auffassung, worin genau die *Hilfe* der Beratung bestehen soll, sowie die implizite Annahme darüber, in welcher *Beziehung* Ratsuchende und Helfer stehen sollten.

Ludewig (1992) hat in diesem Sinne für das Arbeitsfeld der Psychotherapie ein Schema zur Unterscheidung „klinischer Hilfesysteme“ entworfen: Dieses unterscheidet „Anleitung“, „Beratung“, „Begleitung“ und „Therapie“ sowie mit einer Erweiterung durch von Schlippe & Schweitzer (1996) „Selbstentdeckung“, wie folgende Übersicht zeigt.

Hilfetyt	Typ des Anliegens	Grund des Leidens	Hilfestellung	Dauer der Hilfe
Anleitung	„Hilf uns, unsere Möglichkeiten zu erweitern!“	Fehlen oder Mangel an Fertigkeiten	Zurverfügungstellen von Wissen	offen
Beratung	„Hilf uns, unsere Möglichkeiten zu nutzen!“	interne Blockierung des Systems	Förderung vorhandener Strukturen	begrenzt, je nach Umfang des Auftrags
Begleitung	„Hilf uns, unsere Lage zu ertragen!“	unabänderliche Problemlage	Stabilisierung des Systems durch fremde Struktur	offen
Therapie	„Hilf uns, unser Leiden zu beenden!“	Veränderliche Problemlage	Beitrag zur (Auf-)Lösung des Problemsystems	als Vorgabe begrenzt
Selbstentdeckung	„Hilf mir, mich besser kennen zu lernen!“	kein akuter Problemdruck	Bereitstellung therapeutischer Kompetenz	offen, frei vereinbart

Umfassende Differenzierung der Beratungsformen

Die beratenden Dienstleistungen, die zur eingangs formulierten Auffassung von Prozessberatung passen können, sollen nun in noch größerer Breite gegenübergestellt werden. Folgende Übersicht zeigt Beratungsformate, die in vielen Kontexten zum Beispiel der Jugend- und Sozialarbeit, Jugendhilfe, Beratungsstellen, Prävention, Psychotherapie, Unternehmensberatung etc. anzutreffen sind. Ausgehend von den oben genannten Merkmalen einer Prozessberatung nutzt sie folgende konstituierende Elemente der Auftrags- und Prozessgestaltung:

» *Anliegen & Themen:*

Der Nutzwert einer klientenorientierten Beratung ergibt sich aus dem Maß, in dem die Klienten ihre anfänglichen Anliegen klären und eine für sie stimmige Zielsetzung realisieren können. Anliegen konkretisieren den Teil der individuellen Wünsche, den die Klienten in Bezug auf das jeweilige Beratungsformat für relevant und erreichbar halten. Daraus lassen sich konkrete Zielsetzungen und Arbeitsthemen für den Prozess erarbeiten.

» *Hilfekonzept & Klienten:*

Das „Hilfekonzept“ soll das grundlegende Motiv beschreiben, worin in dem jeweiligen Beratungsformat der für das Klientenanliegen unterstützende Prozess besteht. Die Beispiele enthalten auch jeweils typische Zielgruppen und Beratungskontexte.

» *Beraterrolle & Beziehung:*

Die jeweiligen Beratungsformate implizieren spezifische Auffassungen über die Beziehung von Beratern und Klienten sowie deren unterschiedlichen Perspektiven und Verantwortlichkeiten bezogen auf den Beratungsprozess.

» *Problem- & Lösungsmuster:*

Für die jeweiligen Hilfekonzepte werden typische „Mechanismen“ in dem Prozess zu einer nachhaltigen Veränderung für die Klienten beschrieben. Diese implizieren Annahmen über die Bedeutung der Ausgangslage bzw. Problemkonstitution sowie über die Möglichkeiten zur Konstruktion von Zielperspektiven bzw. Lösungen.

Die Übersicht soll insgesamt die Beratungsformate „im Kern“ unterscheidbar machen. In der konkreten Praxis lassen sich die Klientenanliegen „im Grenzbereich“ gelegentlich nicht eindeutig zuordnen. Dies betrifft insbesondere die thematischen Schnittmengen zwischen Beratung i.e.S., Therapie, Coaching und Supervision. Für eine genauere Unterscheidung kann im Einzelfall versucht werden, die unterschiedlichen Prozessqualitäten mithilfe eines einfachen Motivationsmodells zu differenzieren: Die ERG-Bedürfnistheorie von Alderfer (1970), die eine Weiterentwicklung von Abraham Maslows Bedürfnishierarchie darstellt, unterscheidet aufeinander aufbauend bzw. regulierend in Existenzbedürfnisse, Beziehungsbedürfnisse und Wachstumsbedürfnisse. So könnte zum Beispiel ein als Wachstumsbedürfnis formuliertes Anliegen auf einen Coaching-Prozess verweisen, während ein ganz ähnliches Anliegen als Beziehungsbedürfnis formuliert auf einen Therapie-Prozess hindeuten kann.

Arbeitsform	Anliegen & Themen	Hilfekonzept & Klienten	Beraterrolle & Beziehung	Problem- & Lösungsmuster
Beratung „im engeren Sinne“	Lösung eines konkreten, einfach formulierbaren Problems <u>Beispiele:</u> Konflikte, Entscheidungen, Zielklärung	Aufbau oder Neuordnung der Kompetenzen der Klienten <u>Beispiele:</u> psychologische Beratung, Ehe-, Paar-, Familien-, Erziehungsberatung, Angebote psychologisch-pädagogischer Beratungsstellen	Berater = Experte für Problemlöseprozesse kooperative Beziehung zwischen Berater und (allen) Klienten	Zielorientierung und Ressourcenorientierung dient der Konstruktion eines lösungsrelevanten Verhaltens
	Beseitigung eines längeren individuellen Leidensdrucks durch Veränderung von Situation, Sichtweise oder Verhalten <u>Beispiele:</u> psychische oder psychosomatische Symptome	Weiterentwicklung der Persönlichkeit(en) durch Aufbau oder Neuordnung der Kompetenzen der Klienten <u>Beispiele:</u> Psychotherapie, Systemische Therapie, Familientherapie, Paartherapie, Gruppentherapie	Therapeut = Experte für individuelle bzw. familiäre Lern- und Entwicklungsprozesse kooperative Beziehung zwischen Therapeut und (allen) Klienten	angemessene Irritation und Überwindung individueller „erlernter“ Hindernisse erlaubt neue Nutzung der Ressourcen und neue Entwicklungen
Coaching	Verfolgen einer berufsbezogenen Zielvorstellung bzw. Lösung eines berufsbezogenen Problems <u>Beispiele:</u> Karriereplanung, Kommunikationsverhalten, Konflikte	Weiterentwicklung der Kompetenzen und Persönlichkeit des Coachees <u>Beispiele:</u> unabhängiges Coaching, z.T. Chef als Coach	Coach = flexibler aktivierender Helfer, Unterstützer für das Selbstmanagement meist kooperative Beziehung zwischen Coach und Coachee	anregende Perspektivwechsel unterstützen Lernprozesse und gewünschte Verhaltensänderungen
	Erweiterung der Expertise und professionellen Handlungskompetenz der Supervisanden <u>Beispiele:</u> Reflexion und Weiterentwicklung der beruflichen Rolle, Neuorganisation der eigenen Arbeit, fallbezogene Prozesssteuerung	zeitlich begrenzte fallbezogene und kontextualisierte Praxisbegleitung <u>Beispiele:</u> Fallsupervision im Einzel- oder Gruppen-Setting, Teamsupervision	Supervisor = Experte für Reflexionsprozess und Professionsentwicklung Einzelsupervision: kooperative Beziehung zwischen Supervisor und Supervisand Team- oder Gruppensupervision: allparteiliche Kooperation im Auftrag der Leitung bzw. des Trägers	fallbezogene Hypothesenbildung dient der nachhaltigen Erweiterung des Handlungsspielraums und wird auf eine Auswahl von Handlungsoptionen konkretisiert

Arbeitsform	Anliegen & Themen	Hilfekonzept & Klienten	Beraterrolle & Beziehung	Problem- & Lösungsmuster
Moderation	<p>Erarbeitung eines konzeptionellen Ergebnisses auf Grundlage einer Fragestellung</p> <p><u>Beispiele:</u> Angebotsprofil, Veröffentlichung oder Selbstdarstellung entwickeln</p>	<p>zielorientierte Steuerung des Prozesses und Nutzung aller gegenwärtigen Ressourcen sowie Kennzeichnung der Arbeitsergebnisse</p> <p><u>Beispiele:</u> Arbeitstreffen, Konferenz, Workshop</p>	<p>Moderator = Lenker des Arbeitsprozesses und dessen Reflexion</p> <p>allparteiliche Kooperation mit relevanten Akteuren</p>	<p>partizipative Erarbeitung eines zuvor definierten Ergebnisses in zeitlich begrenztem Rahmen durch zielführende Methodik sowie Reflexion des Arbeitsprozesses</p>
Mediation	<p>Bearbeitung und ggf. Lösung eines festgefahrenen oder eskalierenden Konfliktes</p> <p><u>Beispiele:</u> zerrissene Parteien, Mitarbeiter, Paare, Eltern</p>	<p>konstruktiver Diskurs über Streitpunkte, gegensätzliche Anliegen und Lösungsoptionen durch einen unabhängigen Vermittler</p> <p><u>Beispiele:</u> Trennungsberatung, Schiedsverfahren, Vergleich</p>	<p>Mediator = Gestalter eines strukturierten Vermittlungsprozesses</p> <p>allparteiliche Kooperation mit allen Medianten</p>	<p>gegensätzliche Sichtweisen und Interessen darstellen und gelten lassen; Kriterien zur Lösungsfindung festlegen und zur Erarbeitung von Handlungsoptionen nutzen; daraus Lösungsversuch auswählen und vereinbaren</p>
Teamentwicklung	<p>Aufbau oder Optimierung der Arbeitsfähigkeit eines oder mehrerer Teams innerhalb einer Organisation</p> <p><u>Beispiele:</u> Neuaufbau eines Teams, neue Aufgabenzuweisung oder Konflikte im Team</p>	<p>zielgerichteter und strukturierter Lernprozess zum nachhaltigen Aufbau und zur Förderung der fachlichen Kompetenzen und Kooperationsfähigkeit</p> <p><u>Beispiele:</u> Unternehmensberatung, Workshops, Schulungen, Training, Simulation, Aktionen, Supervision</p>	<p>Teamentwickler = methodisch kompetenter Impulsgeber und Begleiter</p> <p>allparteiliche Kooperation mit dem Team im Auftrag der Leitung</p>	<p>Steigerung der Gruppenkohäsion und Arbeitseffizienz des Teams durch transferfähige Übungssituationen und Selbstreflexion bzgl. Gruppen-, Kommunikations- und Arbeitsprozessen</p>
Organisationsentwicklung	<p>Steigerung der Effizienz einer Organisation bei der Erreichung ihrer Unternehmensziele und zur Lösung ihrer Probleme</p> <p><u>Beispiele:</u> Neuausrichtung der Organisationsziele oder Organisationskultur, Optimierung der Arbeitsprozesse, Qualitätsentwicklung</p>	<p>geplanter Prozess zur zielgerichteten Veränderung der Kultur, der Struktur und des Verhaltens innerhalb einer Organisation</p> <p><u>Beispiele:</u> Unternehmensberatung, Workshops, Steuergruppen, Organisationsanalyse</p>	<p>Organisationsentwickler = methodisch kompetenter Prozessplaner und Moderator</p> <p>inhaltlich neutrale Kooperation, v.a. mit Leitung</p>	<p>Analyse und Steuerung von Kommunikation, Arbeitsprozessen und organisationalen Bedingungen auf Grundlage eines komplexen konstruierten Zielbildes</p>
Intervision	<p>Austausch über ein konkretes Problem und dessen Lösungsversuche</p> <p><u>Beispiele:</u> Handlungsoptionen für einen Fall, persönliche Probleme, Erziehungsschwierigkeiten</p>	<p>mehr oder weniger formelle Kommunikation über persönliche Erfahrungen mit diesem Problemtyp und Lösungsversuchen</p> <p><u>Beispiele:</u> kollegiale Beratung, informelle Beratung, Flurgespräche, Selbsthilfegruppe</p>	<p>Berater und Beratener stehen in Bezug auf Problemkontext auf Augenhöhe</p> <p>kollegial-kooperative Beziehung verwischt Unterscheidung zwischen Berater und Klienten</p>	<p>Mitteilen und Austausch über unterschiedliche subjektive Betrachtungs- und Erlebensweisen zum Beratungsanlass wirkt entlastend und erweitert den Handlungsspielraum, kann neue zielführende Lösungsidee produzieren</p>

Arbeitsformate jenseits der Prozessberatung

Die in obiger Übersicht zusammengestellten Dienstleistungen der Beratung „im weiten Sinne“ stehen unter einer gemeinsamen Auffassung von Prozessberatung mit einem symmetrischen, kooperativen Modell von Beziehung zwischen Beratern und Klienten. Davon lassen sich andere Formate, die thematisch oder vom Arbeitsfeld her eine Nähe zur Beratung haben unterscheiden: Folgende Arbeitsformen implizieren eine asymmetrische Beziehung und Ressourcennutzung zwischen Beratern und Klienten, zählen daher in unserem Sinne *nicht* zur Prozessberatung. Die Aspekte der Asymmetrie sind jeweils unter „Beraterrolle & Beziehung“ notiert. Die Bezeichnung „asymmetrisch kooperativ“ soll verdeutlichen, dass auch diese Prozesse ohne einen intensiven Kontakt und Dialog mit den Klienten bzw. Lernern nicht gelingen kann.

Arbeitsform	Anliegen & Themen	Hilfekonzept & Klienten	Beraterrolle & Beziehung	Problem- & Lösungsmuster
Training	<p>Weg zu spezifischen Qualifikationsmerkmalen</p> <p>Beispiele: Erwerb einer beruflichen Qualifizierung, Erlernen einer technischen Fertigkeit, Kommunikationskompetenz oder Fremdsprache</p>	<p>strukturiertes, kontextualisiertes Einüben des passenden Handelns oder Verhaltens</p> <p>Beispiele: Personalentwicklung, Erwachsenenbildung, Bildungsurlaub</p>	<p>Trainer = Experte für angestrebtes Handeln oder Verhalten, definiert Indikatoren für Lernerfolg</p> <p>asymmetrisch kooperative Beziehung</p>	<p>Trainer leitet den Trainierenden dazu konkret an und bewertet den Erfolg</p>
Pädagogik	<p>Sozialisation in eine spezifische fachliche und gesellschaftliche Kultur</p> <p>Beispiele: Grunderwerb von schulischer und kultureller Bildung, Erlernen eines Fachs oder Berufs</p>	<p>strukturiertes, kontextualisierter und individualisierter Lernprozess bewirkt mentalen Konstruktionsprozess</p> <p>Beispiele: schulisches oder universitäres Lernen, pädagogische Arbeit, Jugendarbeit, Heimerziehung</p>	<p>Pädagoge = Arrangeur und Begleiter von Lerngelegenheiten, definiert auf Grund eigener Fachlichkeit Lern- und Entwicklungsziele</p> <p>asymmetrisch kooperative Beziehung</p>	<p>kontextualisierte Erfahrung und deren Reflexion knüpft an individuelle Interessen und Ressourcen an</p>
Behandlung	<p>Prozess zur Kurierung eines medizinischen oder psychosomatischen Problems</p> <p>Beispiele: körperliche Beschwerden, Krankheit, psychosomatische Symptome</p>	<p>Therapie als wirksamer Katalog von Maßnahmen nach fachlichem Standard</p> <p>Beispiele: ambulante oder klinische medizinische Therapie</p>	<p>Behandler ist Experte für passende Therapien, Patient nutzt diese ohne entscheidende inhaltliche Kompetenzen</p> <p>asymmetrisch kooperative Beziehung</p>	<p>Behandler stellt aus Symptomen und ggf. weiterer Information fachspezifische Diagnose, wählt Therapie nach Fachwissen und Patientenmöglichkeiten aus</p>
Begleitung/Entlastung	<p>Unterstützung zur Bewältigung einer kritischen Lebensphase oder unveränderlichen Problemsituation</p> <p>Beispiele: Verlust von Angehörigen, Krankheit, Sucht, Krise, Suizidgefahr</p>	<p>Stabilisierung der vorhandenen Klientenressourcen durch zusätzliche Ressource</p> <p>Beispiele: Jugendhilfe, soziale Arbeit, sozialpädagogische Familienhilfe, Erziehungsbeistandschaft, Hospiz</p>	<p>Begleiter entlastet und schützt Klienten durch flexible Hilfe, gleicht Ressourcenmangel im Klientensystem aus, Klient gibt Verantwortung teilweise ab</p> <p>asymmetrisch kooperative Beziehung</p>	<p>Begleiter pflegt unterstützende Beziehung, reflektiert Situation, nimmt Belastung zeitweise und in Maßen ab, sofern möglich, nutzt dazu alle seine Ressourcen</p>

Der Weg der Berater zum passenden Türschild

Wie wichtig ist die genaue Bezeichnung des jeweiligen Beratungsformats? Mit dem Blick auf die immer neuen Dynamiken und Anforderungen der Beratungsprozesse kann man behaupten, dass der Name jedenfalls nicht so wichtig ist, wie das „was drin ist“: gute Prozessberatung, die sich an den Klientenanliegen und deren Auftrag orientiert.

Von zentraler Bedeutung ist daher die Passung von Kontrakt, Klient und Kompetenzen des Beraters/ der Beraterin, also das Gelingen der Interaktion und der Prozesssteuerung.

Nach „systemischer Schule“ lohnt außerdem die Frage: Wem nützt jeweils das „Etikett“ des Arbeitsformats? So kann zum Beispiel die Vereinbarung eines Beratungskontrakts mit therapeutischem Anliegen als Coaching annehmbarer erscheinen, als wenn derselbe Prozess Therapie hieße (um erwartete negative soziale oder arbeitsrechtliche Konsequenzen zu vermeiden). Umgekehrt könnte man als Coach einen Klienten zur Therapie verweisen, um zu verdeutlichen, dass das Klientenanliegen in einem anderen Rahmen passender realisiert werden kann.

Der Weg der Klienten zum passenden Türschild

Angesichts der genannten Breite von Beratungsangeboten – was kann man potenziellen Klienten nun für den Weg in die „richtige“ Beratung raten? Für diese Suche empfiehlt es sich, folgende Ansatzpunkte zu nutzen:

1. *Zuallererst eigenes Anliegen formulieren:*

Was möchte ich mit Hilfe der Beratung erreichen? Wozu soll mir das nützen? Welche Rolle soll mein Berater hierzu einnehmen, welche soll meine Rolle sein? Diese Fragen sollte man in der Regel auch zum Einstieg in die Beratung thematisieren, um daraus das Vorgehen gemeinsam abzustimmen – oder festzustellen, dass eine andere Beratung mehr nützen könnte.

2. *Beratungsangebote suchen und auswählen:*

Wenn man das passende Türschild gefunden hat, lohnt es sich, gleich mehrere Kontakte herauszusuchen: Gibt es Beratungsstellen, die so etwas anbieten? Gibt es Fachverbände, die auf ihrer Homepage Adressen von zertifizierten Beratern, Coaches, Supervisoren, Therapeuten etc. zeigen? Kenne ich jemanden, der mit einem Berater persönlich gute Erfahrungen gemacht hat?

3. *Beratung in der Beratung thematisieren:*

In der Beratungssituation sollen die eigenen Beratungsziele und Wünsche ganz genau besprochen und auf deren Grundlage eine Verabredung über Beratungsergebnisse und Umfang treffen. Nur dann lässt sich wirklich prüfen, ob die Beratung nützt oder Zeit verschwendet. Genau dies sollte in der Beratung regelmäßig thematisiert und überprüft werden.

Letztlich gilt für alle Beratungsformen und Berater: Beratung ist ein Prozess, und der wird sowohl von den Beratern als auch den Klienten gestaltet. Es ist verhandelbar, was in der Beratung thematisiert wird, mit welchen Methoden beraten wird, zu welchen Ergebnissen dies führen soll, und was nicht passieren soll. Wenn dies gut geklärt und mit vertretbaren Mittel erreichbar ist, ist es zweitrangig, ob das nun „Coaching“ oder „Supervision“ oder sonst wie heißt – sofern der Beratungsprozess den Klienten nützt.

Literatur/ Quellen

- Alderfer, Clayton P. (1972): Existence, Relatedness, and Growth/ Human Needs in Organizational Settings. Free Press, New York 1972.
- Barthelmess, Manuel (2001): Systemische Beratung/ Eine Einführung für psychosoziale Berufe. Beltz, Weinheim.
- Buer, Ferdinand (2005): Coaching, Supervision und die vielen anderen Formate/ Ein Plädoyer für ein friedliches Zusammenspiel. Organisationsberatung Supervision Coaching, 12 (3), 278-297.
- Deutsche Gesellschaft für Supervision e.V (2011): Das Ende eines unerklärlichen Unterschiedes/ Stellungnahme der DGSv zur Diskussion der Begriffe Supervision und Coaching. journal supervision 3, 2011.
- Schein, Edgar H. (2000): Prozessberatung für die Organisation der Zukunft/ Der Aufbau einer helfenden Beziehung. Edition Humanistische Psychologie, Köln.
- Schreyögg, Astrid (1995). Coaching/ Eine Einführung für Praxis und Ausbildung. Campus, Frankfurt am Main.
- Ludewig, Kurt (1992): Systemische Therapie. Grundlagen klinischer Theorie und Praxis. Klett-Cotta, Stuttgart.
- Schlippe, Arist von & Schweitzer, Jochen (1996): Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung“. Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.

Kontakt

Dr. Thomas Reyer

Fachbereichsleiter und Dozent für Sozialpsychologie & Beratung
Systemischer Lehrtherapeut (DGSF), Organisationspsychologe (TU Dortmund)

Akademie der Kulturellen Bildung

Küppelstein 34

42857 Remscheid

www.kulturellebildung.de

02191/ 794-261

Reyer@kulturellebildung.de