

Tagungsberichte

Impulstagung „Coaching und Soziale Arbeit“

Hochschule für Soziale Arbeit FHNW, Olten, 22.11.2013

Wolfgang Widulle

Kandinskys „Roter Fleck“ – endlich aufgeräumt! Mit Urs Wehrli (2002) eröffnete Prof. Dr. Bernd Birgmeier von der Universität Eichstätt seinen Ordnungsversuch zu Coaching und Sozialer Arbeit an der gleichnamigen Impulstagung in Olten. Die Tagung stand in einer Reihe von Veranstaltungen und Publikationen der HSA FHNW, die Coaching-Forschung, -ausbildung und -praxis ins Gespräch bringen möchte. Im Zentrum der Tagung standen neben Anregungen zur gegenwärtigen Situation von Coaching in der Sozialen Arbeit vor allem Impulse aus der Coaching-Praxis. Und die Praxis – so betonte Agnès Fritze, Leiterin des Instituts Beratung, Coaching und Sozialmanagement an der HSA FHNW in ihrer Begrüßung – könne durch das Sichtbarmachen von Erfahrungen, Potenzialen, Grenzen und Fragen zur Standortbestimmung und Entwicklung von Coaching in der Sozialen Arbeit Wesentliches beitragen.

In seinem Hauptvortrag versuchte Birgmeier eine Standortbestimmung (vgl. Birgmeier 2006, 2010; Birgmeier et al. 2012). Zu Beginn verwies er auf den anhaltenden Coaching-Boom, der Scharlatane und Schaumschläger ebenso anzieht wie professionelle, seriös und methodisch arbeitende Coaches, die Menschen durch richtige Fragen und kluge Analysen voranbringen (Lindner 2011). Im Anschluss beschrieb er sechs Strategien zum Nachweis der wechselseitigen Anschlussfähigkeit von Coaching und Sozialer Arbeit. Er deutete an,

1. wie historiographische Entwicklungslinien gemeinsame Codes von Coaching und Sozialer Arbeit zu Tage fördern könnten,
2. was gemeinsame Interessen/Themen von Coaching und Sozialer Arbeit sein könnten,
3. welche wissensstrukturellen Anleihen aus der Sozialen Arbeit die Anschlussfähigkeit von Coaching erhöhen könnten,
4. dass eine beratungswissenschaftliche Kontextualisierung Coaching als Beratungsformat der Sozialen Arbeit ausweisen könnte,
5. wie der Nachweis der Kompatibilität von Coaching mit Methoden der Sozialen Arbeit dessen Einbettung in eine Handlungstheorie der Sozialen Arbeit erhöhen könnte,
6. wie die Praxis der Sozialen Arbeit die Wirklichkeit angebotener Coaching-Konzepte und -dienstleistungen sichtbar machen könnte.

Birgmeier sieht große Chancen für Coaching in der Sozialen Arbeit. Die Sozialpädagogisierung der Lebensalter, die Entstehung neuer Praxisfelder und Zielgruppen und die Ausdifferenzierung sozialer Dienste würden die Soziale Arbeit herausfordern, durch

stete und innovative Anpassung ihrer Problemlöseinstrumente sich den Entwicklungen der reflexiven Moderne zu stellen. Coaching könne dabei als innovatives Hilfeverfahren ein wesentlicher Gewinn für die zehn großen Praxisfelder der Sozialen Arbeit sein. Dabei betonte er die Notwendigkeit, Coaching als adressaten- und arbeitsfeldspezifische Hilfeform zu konstituieren, die Klienten in ihren Anliegen durch ausgebildete Coaching-Fachkräfte mit feldspezifischen Kompetenzen und Erfahrungen unterstützt. Von den abschließend genannten 15 Merkmalen professionellen Coachings soll hier das hervorgehoben werden, was meiner Ansicht nach den einzigen bedeutsamen Unterschied zur Beratung in der Sozialen Arbeit ausmacht: Coaching fokussiert auf Leistungs- und Erfolgssteigerung im Handeln der Klienten, ein Merkmal, das durch Beratung in der Sozialen Arbeit so deutlich nicht adressiert wird.

In seinem Kommentar schloss Dr. Michael Loebbert von der HSA FHNW an, was an Coaching im Kontext der Sozialen Arbeit anders ist, was es spezifisch macht und was es als Beratungsformat leisten kann. Er nannte die Selbstregulationsfähigkeit der Klienten als Ziel, die asymmetrischeren Beziehungskonstellationen als Bedingung und die häufige Nichtfreiwilligkeit als Kontext, die Coaches verpflichtet, die Interessen vieler Akteure im Blick zu halten und in einem vielschichtigen Spannungsfeld umsichtig zu agieren.

Der zweite Teil des Vormittags gab zehn Coaching-Angeboten in einer moderierten Poster-Session Raum zur Darstellung von Forschung, Ausbildung und Praxis von Coaching. Den Arbeitsfeldern der Präsentierenden folgend, hat sich Coaching in der Sozialen Arbeit vorzugsweise in der beruflichen Integration etabliert: Job-Coaching, Supported Employment, berufliche Abklärung und Rehabilitation oder Coaching im Übergang von Schule, Lehre und Beruf lassen sich mit Coaching-Konzepten auch deshalb gut realisieren, weil die angestrebte Leistungssteigerung der Klienten den Zielen des Handlungsfeldes funktional ist: Je nach Lesart stammten vier bis sieben der zehn Präsentationen diesem Bereich.

- *Overall Genossenschaft für integriertes Arbeiten Basel*: Bewerbungs- und Job-Coaching, Coaching bei supported Employment,
- *Rehaklinik Bellikon*: Coaching am Arbeitsplatz bei beruflicher Eingliederung und Supported Employment,
- *Asylorganisation Zürich AOZ*: Supported Employment in der beruflichen Integration von Migranten,
- *Asylorganisation Zürich AOZ*: Coaching im Berufsintegrationsangebot Trampolin Basic.

Zwei Kurzvorträge präsentierten Coaching in der sozialpädagogischen Familienbegleitung. Aufschlussreich an diesen Präsentationen war, dass Beratungs- und Begleitungsarbeit, Kinderschutzabklärung und Coaching, aufsuchend-mandatierte und freiwillige Arbeit zwar sehr eng beieinander liegen und für die Fachkräfte teils Gratwanderungen darstellen, aber in der Wahrnehmung der Fachkräfte gut voneinander abgrenzbar sind. Dazu gehören auch die Herausforderungen der Mandatierung durch Dritte, wie die daraus folgende Arbeit mit dem Widerstand der Familien oder die begrenzte Vertraulichkeit im Rahmen triadischer Auftragsverhältnisse. Für das Familiencoaching sahen die Vortragenden sowohl Potenziale wie auch Grenzen von Coaching ausgesprochen deutlich und klar.

- *Asylorganisation Zürich AOZ*: Familiencoaching im Migrationsbereich,
- *FamilienSCHRITTweise Worb BE*: Familienbegleitung und Coaching.

Drei forschungs- und ausbildungsorientierte Präsentationen stellten Coaching im Rahmen von Supported Education und für die Übergangssituationen Schule – Lehre – Beruf vor. Auch dies scheinen naheliegende Felder zur Nutzung des Coaching-Formats zu sein, denn Lern-Coachings bei schulischen Teilleistungsstörungen sind mit der Idee des Trainings und der Steigerung von Selbstregulation und schulischer Leistung gut vereinbar. Aufschlussreich war die Nutzung von Ansätzen aus dem Cognitive Apprenticeship, die Verbindung von Job-, Lern- und Persönlichkeits-Coaching oder der kritische Charakter der Übergänge zwischen Schul- und Berufsbildungssystem und Arbeitswelt. Das Fazit im forschungsbasierten Kurzvortrag von Frau Dr. Pool-Maag von der Universität Zürich aus zehn Jahren Forschung mit über 1000 Jugendlichen und ca. 100 Coaches: Coaching wirkt: Lern-, selbst-, zukunfts- und erfolgsbezogen!

- *Institut für Erziehungswissenschaft Universität Zürich*: Coaching-Forschung im Rahmen von Supported Education: Lernschwache Jugendliche im Übergang Schule – Beruf,
- *Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW*: CAS Von der Schule zum Beruf: Nachdiplomstudium Berufsintegrationscoach,
- *lehrundmehr GmbH Basel*: Lern- und Job-Coaching im Bereich Supported Education.

Als letzte Kurzpräsentation wurde Coaching in der offenen Jugendarbeit vorgestellt, eine anregende Präsentation, weil mit der Niederschwelligkeit und Flüchtigkeit der Klientenkontakte in diesem Arbeitsfeld Coaching als Setting erst hergestellt oder als Grundhaltung niederschwellig und flexibel genutzt werden muss.

- *Purple Park Basel*: Coaching als Haltung in der offenen Jugendarbeit.

Am Nachmittag wurden in drei Gesprächsrunden Perspektiven der Forschung, organisationalen Führung und Praxis des Coachings diskutiert. Zu den Schlussstatements aus den Gesprächsrunden eine kleine und subjektive Auswahl: Zur Forschung und Theoriebildung blieben viele Fragen offen. Die Adoption/Adaption von Coaching durch die Soziale Arbeit fordert diese theoretische Klärung aber heraus, wenn Coaching nicht nur eine modische Metapher mit kurzer Halbwertszeit und baldiger Ablösung durch den nächsten Methoden-Hype bleiben will. Die Praktiker interessierte vor allem der Erfolg von Coaching im Arbeitsalltag. Sie diskutierten das Spannungsfeld von Erfolgsdruck (Stichwort „erster Arbeitsmarkt“) und Erfolgsgeschichten auch jenseits normierter Zielerwartungen. Sie hinterfragten Coaching als attraktives und nichtstigmatisierendes Etikett auch kritisch: Wird durch Coaching Soziale Arbeit unsichtbar gemacht im Sinne von: „hilft dir kein Coach, so hilft dir ein Sozialarbeiter“? Weiter dürfe sich Coaching nicht als viables Beratungsformat der neoliberalen Leistungsgesellschaft mit Arbeitszwang für Menschen in prekären Lebenslagen funktionalisieren lassen. Die Gesprächsrunde zu Organisations- und Führungsaspekten betonte Coaching als System in der Organisation und warf Fragen des Qualitätsmanagements und der Supervision auf.

Einige abschließende Gedanken zur Tagung aus meiner Sicht (als nicht ganz unabhängiger, da an der HSA FHNW tätiger Dozent): Coaching in der Sozialen Arbeit erschien mir in den Präsentationen aus Praxis, Ausbildung und Forschung überraschend klar und konturiert. Die Fachkräfte der Sozialen Arbeit scheinen es als Beratungsformat reflexiv und indikationsorientiert zu nutzen und auch zu wissen, wo es seine Grenzen hat – und wo

Kinderschutzarbeit, Lerntherapie oder ressourcenerschließende Sozialberatung beginnen sollten. Komplexität und Dilemmata der Handlungsfelder in der Sozialen Arbeit schienen in den Präsentationen bewusst zu sein, und simplifizierende Anwendungen oder unangemessene Heilserwartungen konnte ich nicht erkennen. Auch die Notwendigkeit von Triage und Kooperation in Helfersystemen schienen den Vortragenden selbstverständlich. Die theoretische Konzeptualisierung von Coaching in der Sozialen Arbeit fiel an der Tagung dagegen zurück: Sie erschien mir eher als attraktive, nichtstigmatisierende und motivierende Metapher denn als systematisch erschlossene Methode der Sozialen Arbeit. Zur systematischen Darstellung und Verortung von Coaching als spezielle Handlungstheorie (Staub-Bernasconi 2007) und als Beratungsformat in der Sozialen Arbeit ist noch einige Arbeit zu leisten, wenn auch, wie die theoretischen Beiträge zeigten, Ansätze dazu bereits durchaus erkennbar sind.

Sozialarbeiter und Sozialpädagogen sind meist mehr und noch anderes als nur Coaches – der dilemmatischen und komplexen Struktur des Handlungsfeldes folgend, wäre ein monolithisches Methodenverständnis für die meisten Arbeitsfelder unterkomplex. Die Tagung vermittelte das Bild, dass die vorstellenden Fachkräfte wissen, wann sie coachen (und wann nicht). Und wie man weiß, ist es keineswegs trivial, „zu wissen, was man tut, und zu tun, was man weiß“ (Effinger 2005), besonders in einem Feld, das auch nach allen Aufräum-Bemühungen an dieser Tagung doch recht unaufgeräumt bleibt.

Literatur

- Birgmeier, B. (2006). *Coaching und Soziale Arbeit: Grundlagen einer Theorie sozialpädagogischen Coachings*. Weinheim: Juventa.
- Birgmeier, B. (2010). *Sozialpädagogisches Coaching: Theoretische und konzeptionelle Grundlagen und Perspektiven für Soziale Berufe*. Weinheim: Juventa.
- Birgmeier, B., Loebbert, M., & Wegener, R. (2012). Das Zusammenspiel von Coaching und Sozialer Arbeit: Vorschläge für ein Konzept eines sozialpädagogischen Coachings. *SozialAktuell*, 5, 32–34.
- Effinger, H. (2005). Wissen, was man tut und tun, was man weiß. Die Entwicklung von Handlungskompetenzen im Studium der Sozialen Arbeit. *Blätter der Wohlfahrtspflege*, (6), 223–228.
- Lindner, E. (2011). *Der Coachingwahn: Wie wir uns hemmungslos optimieren lassen*. Düsseldorf: Econ.
- Staub-Bernasconi, S. (2007). *Soziale Arbeit als Handlungswissenschaft: Systemtheoretische Grundlagen und professionelle Praxis*. Bern: Haupt UTB.
- Wehrli, U. (2002). *Kunst aufräumen*. Zürich: Verlag Kein & Aber.

Coaching-Psychologie zur Förderung von Leistung und Wohlbefinden

4. Europäische Konferenz zur Coaching-Psychologie, 12.–13.12.2013, Edinburgh

Robert Wegener, Olten

Die Coaching-Psychologie Subdivision SGCP (www.sgcp.eu) der Britischen Gesellschaft für Psychologie BPS (www.bps.org.uk) hat sich zur Aufgabe gemacht, die Bedeutung von Psychologie für Coaching über die Verbreitung wissenschaftlicher Erkenntnisse,

Diskussionen, Publikationen und Konferenzen hervorzuheben. So fand die erste Europäische Coaching-Psychologie Tagung 2008 in London statt (University of Westminster). Nach der zweiten (2009, London, Royal Holloway University) und dritten (2010, London, City University) Durchführung fand am 12.–13. Dezember 2013 nun die vierte Tagung erstmals in Schottland an der Heriot Watt Universität (Edinburgh) statt.

Rund 150 Personen inklusive Beitragende aus knapp 20 Ländern begrüßte Prof. Sarah Corrie (Middlesex University), gegenwärtig Präsidentin der SGCP. Der Titel der Tagung lautete „Coaching-Psychologie zur Förderung von Leistung und Wohlbefinden“. Corrie betonte in ihrer Eröffnungsrede insbesondere die gemeinschaftsbildende Bedeutung der Tagung. Dr. Almuth McDowall (University of Surrey) eröffnete die Tagung inhaltlich. Basierend auf einer Kritik am Feedback-Konzept, das gemäß Forschungserkenntnissen in der Anwendung oft mehr Schaden anrichtet als Gutes vollbringt, präsentierte McDowall das Feedforward-Konzept nach Kluger und Nir (2006, 2010). Kernidee ist, Erkenntnisse aus erfolgreichen Ereignissen und Erfahrungen auf gegenwärtige Herausforderungen zu übertragen. So vielversprechend die ersten Erkenntnisse aus einer groß angelegten Studie zu Feedforward auch waren, der Unterschied zu lösungsorientierten Ansätzen blieb auch nach dem Vortrag ungeklärt.

Die Beiträge von Prof. Sarah Corrie (Developing Coaching Psychology as an Evidence-Based) und Prof. Stephen Pallmer (Positive Psychology and Coaching Psychology: A Paradigm Shift focusing wellbeing and performance instead of illness and despair) waren allgemein und blieben eher an der Oberfläche. Der Beitrag von Richta Ijntema (Universität Utrecht) war dagegen höchst interessant. In einer groß angelegten, quasi experimentellen Studie untersuchte Ijntema die Effekte eines Coaching-Programms mit Trainingsmodulen in einer großen holländischen Versicherungsgesellschaft. Das Wohlbefinden und das Arbeitsengagement der Teilnehmenden wurde vor, direkt und 3 Monate nach der Durchführung des Programms erhoben. Im Vergleich zur Kontrollgruppe konnten auf allen Ebenen positive Verbesserungen festgestellt werden. In der Studie wurde ein in der Coaching-Forschung bisher ungenügend berücksichtigter Erfolgsfaktor erkennbar, und zwar der investierte Zeitaufwand, den Klienten außerhalb der Coachings in entsprechendes Training investieren.

Ein zweites, gleich an diesen Vortrag anschließendes Highlight war der Vortrag des Sport-Psychologen Prof. Sandy Gordon (University of Western Australia). Gekonnt und erkennbar praktisch erprobt, verdeutlichte Gordon, wie Erkenntnisse aus der Sportpsychologie und der Arbeit mit Spitzensportler/innen auf den Unternehmenskontext übertragen werden können. Im Kern seiner Ausführungen lag der Stärken-Ansatz von Linley, den die Teilnehmenden im Rahmen eines vertiefenden Skills-Workshop praktisch ausprobieren konnten. Immer wieder verwies der Sport-Coach auf interessante Praxisbeispiele und argumentierte überzeugend, wie wenig Sinn es macht, Zeit mit der Bearbeitung von Schwächen zu verbringen. Sind die Publikationen zum Transfer sportpsychologischer Erkenntnisse auf den Businesskontext nur annähernd so erfrischend und interessant wie seine Präsentation, so lohnt es sich bestimmt, diese zu lesen.

Der Workshop von Corrie und Palmer zur kognitiv-behavioristischen Bewältigung von Perfektionismus, der Vortrag von Prof. Reinhard Stelter (University of Copenhagen) zum „Third Generation Coaching“ sowie das Referat von Dr. Diana Aguiar Viera (Polytechnic Institute of Porto) zur Bedeutung der Coach-Selbstwirksamkeit für den Coaching-Erfolg

haben weiter dazu geführt, dass sich für mich der Besuch der 4. Europäischen Tagung zur Coaching-Psychologie gelohnt hat.

Wie an allen Tagungen sind es aber v. a. auch die direkten Kontakte und der Austausch mit den Teilnehmenden aus aller Welt, die aus einem guten einen sehr guten Anlass machen und helfen, beim einen oder anderen weniger guten Referat ein Auge zuzudrücken. So auch bei diesem Anlass. Das Nachtessen am ersten Abend im „Royal Scots Club“ mit Dudelsack-Musik und Tanz war eine gelungene Abwechslung und vermittelte einen schönen schottischen Geschmack, der in guter Erinnerung bleiben wird. Alles in allem ein informativer, gelungener Anlass mit vielen spannenden Persönlichkeiten aus der internationalen Coaching-Gemeinschaft.