

Coaching als Praxis der AWO-Psychologie

Coaching in the Practice of I/O Psychology

Angelika Heidinger & Werner Klaus

Themenschwerpunkt AWO-Psychologie

Zusammenfassung

Coaching als Instrument der Förderung in der Personalentwicklung und als psychologische Interventionstechnik in der AWO wird immer häufiger eingesetzt. Die Kenntnisse über das Erleben und Verhalten des Menschen bei der Arbeit und deren Wechselwirkung mit der Organisation als Basiswissen machen insbesondere Arbeitspsychologinnen (AP) zu geeigneten Coaches. Mit dem Begriff „Coaching“ werden verschiedene Inhalte assoziiert und der Ansatz reicht von Therapie bis Training. Daher ist eine erfolgreiche Kommunikation über die Dienstleistung wesentlich, um am Coaching-Markt für Betriebe als AP-Coach sichtbar zu werden. Das bedeutet die klare Definition seiner eigenen AP-Coach-Rolle und die Vermarktung der konkreten Dienstleistung.

Abstract

Coaching as a tool for promoting the human resources and as a psychological intervention technique in the I/O psychology is nowadays more and more used in companies. The knowledge about the experience and behavior of people at work and their interaction with the organization as a basic knowledge make occupational psychologists (AP) to suitable coaches. By the term „coaching“ different contents are associated and the approach ranges from therapy to training. Therefore, a successful communication through the service is essential in order to be visible as AP-Coach on the coaching market for companies. That is the clear definition of its own AP-Coach role and the marketing of the specific service.

1. Warum Arbeits-, Wirtschafts- und Organisationspsychologen die besten Coaches sind und was es dafür braucht

Folgt man der aktuelleren Literatur, scheint es unmöglich, „Coaching“ trennscharf zu definieren. Es handelt sich um einen „populären Container-Begriff“, in den man alles Mögliche hineinverpacken kann (Greif, 2008). Jeder kann sich Coach nennen oder das, was er eben tut, da der Begriff nicht wie in anderen Bereichen geschützt ist. Da fühlen sich viele angesprochen und tragen dazu bei, dass Coaching boomt. So verzeichnen die Kongresse mit „Coaching“ im Titel derzeit Rekorde bei den Teilnehmerzahlen. Und in den Unternehmen nimmt Coaching an Bedeutung zu (Vogelauer, 2007).

Die kleinste gemeinsame Basisdefinition wäre, dass Coaching eine Beratungsform ist, die in unterschiedlichen Settings erfolgen kann, etwa einzeln oder in der Gruppe, zeitlich begrenzt ist, oftmals berufsbezogene Inhalte hat, lösungsorientiert ist, die Problem- und Selbstreflexion beim Klienten anregt, um selbstkongruente Ziele zu erreichen, wobei die Behandlung psychischer Störungen ausgeklammert wird (Greif, 2008). Aber bereits diese Abgrenzung ist problematisch. Die häufig in unserem Arbeitsbereich auftretende Frage im personenzentrierten Setting, was ein Klient in einer Krise weiter tun und entscheiden sollte, darunter auch, ob er Psychotherapie machen sollte oder nicht, bedeutet genau genommen die Arbeit mit psychisch Kranken. Denn der Klient wird ja nicht erst krank, wenn er sich dafür entscheidet.

Für den theoretischen Hintergrund lassen sich keine von der Coaching-Community geteilten allgemeinverbindlichen Basics angeben. Für eine wissenschaftliche Fundierung im Zuge einer Rahmentheorie für Coaching, die sich an handlungstheoretischen Konzepten orientiert, werden folgende Grundlagendisziplinen herangezogen (Birgmeier, 2011, S. 27): die Handlungsphilosophie