

Editorial

Editorial zur 13. Ausgabe mit dem Thema „Individuelle Bewältigungsprozesse im psychosozialen Kontext“

In dieser Ausgabe erscheinen seit längerer Zeit mal wieder zwei Artikel, die sich aus unterschiedlichen Perspektiven mit Bewältigungsprozessen im Kontext des Counseling auseinandersetzen und der Frage danach, wie diese Prozesse professionell initiiert, begleitet und befördert werden können.

Liz Löbbers verfasst ihren Artikel mit dem Titel: **Beratung, Coaching oder Psychotherapie? Was sind Beweggründe von Klient:innen bei der Wahl eines Hilfeformats?** Sie befasste sich im Rahmen ihrer Masterarbeit mit der Frage, auf welcher Basis Personen die Entscheidung für ein spezifisches Hilfeformat treffen und befragte im Rahmen von Interviews Klient:innen über deren Gründe zur Wahl des Formats. Die Ergebnisse der Studie werden im Artikel zusammenfassend dargestellt.

Simon Friede beschäftigte sich in seiner Masterarbeit mit dem Thema Emotionsregulation von Fachkräften in der Jugendhilfe und der Frage, inwiefern diese zur Resilienzförderung eingesetzt werden kann, um einen gesundheitsförderlichen Umgang mit Stress und Belastungen im Alltag zu finden. Er setzte ein Coaching-Projekt für Fachkräfte in einer Jugendhilfe-Einrichtung um und evaluierte mithilfe eines Mixed-methods-Designs Veränderungen und Entwicklungen der Fachkräfte durch das Coaching. Sein Artikel trägt die Überschrift: **Resilienzförderung durch Emotionsregulation im Coaching – ein Pilotprojekt mit Fachkräften der stationären Jugendhilfe.**

Viel Spaß mit der 13. Ausgabe der Counseling Impulse,

der BVPPT & Prof. Dr. Laura Best,
Mitherausgeberin der Counseling Impuls

1 Einleitung

Beratung, Coaching oder Psychotherapie? Was sind Beweggründe von Klient:innen bei der Wahl eines Hilfeformats?

Dass heutige, moderne Gesellschaften mit einem gewissen „Verunsicherungspotenzial“ (Stimmer/Ansen 2016, S. 15) einhergehen, lässt sich häufig unmittelbar an der eigenen Person feststellen. Die Soziologie nutzt zur Beschreibung dieses Phänomens oftmals die Konzepte der Individualisierung und Pluralisierung. Individualisierung bezeichnet dabei den Prozess, in dem klassische gesellschaftliche Bindungssysteme aufgrund der Industrialisierung und Modernisierungsprozesse weniger relevant werden, wodurch sie zunehmend in den Hintergrund treten. Dabei bedeutet das Plus an Freiheiten und Möglichkeiten zugleich einen Anstieg potenzieller Lebensrisiken. Pluralisierung beschreibt die stetig wachsende Vielfalt nahezu unbegrenzter Optionen der individuellen Lebensführung (vgl. Belardi et al. 2011, S. 17 f.). Die sich andauernd verändernden gesellschaftlichen Bedingungen und die Vervielfachung der Möglichkeiten verlangen von Individuen ein hohes Maß an Flexibilität und Anpassung, wodurch unter anderem auch die Fallzahlen psychischer Belastungen stetig wachsen, was die Inanspruchnahme von Therapieangeboten ebenso in die Höhe steigen lässt (vgl. Robert Koch-Institut 2021, S. 6). Auch Coaching als Unterstützungsformat erfährt seit den 1980er Jahren einen regelrechten Aufschwung (vgl. Webers 2015, S. 3).

Insgesamt hat sich die Beratungslandschaft in den letzten Jahren deutlich weiterentwickelt und ausgeweitet, was die Unterscheidung zwischen den verschiedenen Hilfeformaten wie Beratung, Coaching und Psychotherapie insbesondere für Laien deutlich erschwert (vgl. Reyer 2016, S. 463 f.). Im nachfolgenden Artikel werden die Hilfeformate Beratung, Coaching und Psychotherapie betrachtet, wobei die Klient:innenperspektive auf die Formate fokussiert wird. Um die Beweggründe von Klient:innen bei der Wahl eines Hilfeformates näher zu ergründen, wurde eine Interviewstudie durchgeführt. In diesem Artikel sollen die Ergebnisse der Literaturliteraturarbeit und Forschung zusammengefasst dargestellt werden.

Definitionsversuche der Hilfeformate

Der Umstand, dass in der Fachliteratur eine Vielzahl unterschiedlicher Definitionen der Hilfeformate anzutreffen ist (vgl. u.a. Engel et al. 2014, S. 33 ff.), erschwert das Verständnis und die Abgrenzung insbesondere für Laien und erfordert zudem Definitionsarbeit. Im Folgenden werden zunächst die drei Hilfeformate begrifflich voneinander abgegrenzt, um diese in der Folge im Verhältnis zueinander zu betrachten und Gemeinsamkeiten wie auch Unterschiede aufzuzeigen.

Beratung

Im weit gefassten Verständnis ist Beratung zunächst ein sehr alltägliches Geschehen: Eine ratsuchende Person fragt eine oder mehrere Personen – zumeist aus dem Freundes- und Bekanntenkreis – an, die sie als fähig einschätzt, bei der eigenen Problembewältigung behilflich sein zu können (vgl. Warschburger 2009, S. 12). Professionelle Beratungssettings sind von diesem Verständnis deutlich abzugrenzen. Sie sind in vielen verschiedenen Praxisfeldern und auf der Grundlage einer Vielzahl von Konzeptionen vorzufinden (vgl. Schubert et al. 2019, S. 1) und haben gemeinsam, dass es sich um eine wechselseitige Beziehung zwischen Berater:innen und Klient:innen handelt (vgl. Sickendiek et al. 2002, S. 13).

Grundsätzlich wird im Kontext Beratung zwischen reflexiver und transitiver Beratung unterschieden. Bei transitiven Ansätzen werden fachliche Einschätzungen vorgenommen, die in Form von Expert:innenwissen an die Klient:innen weitergegeben werden. In reflexiven Beratungssettings stehen Prozesse der Selbstklärung von Klient:innen im Fokus der Betrachtung. In der Praxis existieren häufig Mischformen zwischen Expert:innen- und Prozessberatung (vgl. Hoff/Zwicker-Pelzer 2015, S. 21).

Im Dachverband der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB), dem ein psychosoziales Beratungsverständnis zugrunde liegt, schlossen sich im Jahr 2004 zahlreiche Fach- und Berufsverbände zusammen (vgl. Schubert et al. 2019, S. 16 f.). Psychosozial meint ein Menschen- und Gesellschaftsbild, das das psychische wie soziale Wohlbefinden des Individuums in Beziehung zur Umwelt betrachtet (vgl. Thivissen 2015, S. 11).

Die DGfB definiert Beratung als ein Format, welches sich sowohl auf Individuen, Gruppen als auch Organisationen beziehen kann. Auf theoretischer Basis setzt sich Beratung mit vielschichtigen Konflikt- und Problemsituationen sowie verschiedenartigen Entwicklungsaufgaben auseinander. Kooperation und der gemeinsame Dialog sind dabei von entscheidender Bedeutung und Ergebnisse sind nur in Kooperation zwischen Berater:innen und ratsuchenden Personen zu generieren. Der professionellen Beziehung kommt dabei eine besondere Bedeutung zu (vgl. Deutsche Gesellschaft für Beratung o.J., S. 3 f.). Zentral in diesen Ansätzen ist das zu Tage fördern von Belastungen und Störungen, die entstehen können, wenn die Interessen zwischen Individuen und der Umwelt nicht miteinander zu vereinen sind. Ziel ist es dabei, Lösungsmöglichkeiten zu entwickeln sowie Problemlösekompetenzen im Allgemeinen zu stärken (vgl. Thivissen 2015, S. 11).

Coaching

Der Coachingbegriff tauchte schon im 19. Jahrhundert auf, wo er im Zusammenhang mit der Betreuung von Studierenden genutzt wurde. Im sportlichen Kontext erlangte der Begriff dann große Bekanntheit. Seit den frühen 1980er Jahren ist der Begriff auch in der modernen Managerliteratur immer häufiger anzutreffen (vgl. Schreyögg 2007, S. 947 f.). Nach Fischer-Epe (2019, S. 14) ist „Coaching [...] ein schillernder Begriff, der in vielen Zusammenhängen ganz unterschiedlich benutzt wird.“ Drei in Deutschland vertretende Anwendungszusammenhänge sind dabei

- die maßgeschneiderte mentale Begleitung von Leistungssportler:innen,
- ein Führungsstil, der darauf abzielt, dass Mitarbeiter:innen ihr volles Potenzial entfalten können sowie
- die persönliche Beratung von Führungskräften (vgl. ebd.).

Die International Coaching Federation (ICF) definiert Coaching als „partnerschaftlichen und zum Nachdenken anregenden Prozess, der Menschen und Organisationen kreativ dabei unterstützt, ihr persönliches und professionelles Potenzial zu steigern.“ (ICF o.J., o.S.) Folgt man der Mehrheitsmeinung im wissenschaftlichen Diskurs, ist Coaching eine Beratungsform, die sich auf den beruflichen Kontext bezieht (vgl. Lindart 2016, S. 17). Auch der deutsche Bundesverband Coaching (DBVC) definiert Coaching als eine Form der Beratung (vgl. Deutscher Bundesverband Coaching e.V. o.J., o.S.).

Ferner wird Coaching als „ein ganz spezifisches Dialogformat“ (Wrede/Wiesenthal 2018, S. 10) beschrieben, in dessen Rahmen keinesfalls Empfehlungen oder Anweisungen ausgesprochen werden und eine klare Rollenverteilung vorherrscht: Coaches sind für Prozess und Struktur verantwortlich, die Klient:innen für Themen, Ziele und Inhalte der Sitzungen (vgl. ebd., S. 10 f.). Das Format Coaching erfordert demnach vielfältige Ressourcen auf Seiten der Klient:innen, da diese in besonderem Maße autonom angesprochen werden.

Psychotherapie

Psychotherapie ist grundsätzlich zu unterscheiden von der Vielzahl anderer gängiger helfender Gespräche und Formate. Es handelt sich um eine „heilkundliche Maßnahme, die an eine Approbation und eine spezielle Fachkunde gebunden ist.“ (Linden 2023, S. 23) Außerdem ist Psychotherapie von den drei betrachteten Hilfeformaten das einzige Format, das eine psychische Diagnose zur Inanspruchnahme erfordert sowie psychische Störungen mit Krankheitswert überhaupt behandeln und begleiten darf (vgl. Reichel 2016, S. 82; Lackinger Karger et al. 2013, S. 399). Dies sei als wesentliches Abgrenzungskriterium markiert.

In der Therapielandschaft ist eine kaum zu erfassende Vielfalt von Therapieformen anzutreffen, die nicht alle die Bedingungen erfüllen, um als Psychotherapieverfahren im Sinne des Psychotherapeutengesetzes (PsychThG) zu gelten (vgl. Bundesministerium der Justiz 2020, o.S., zit n. Linden 2023, S. 23 f.). Psychotherapie bedeutet wortwörtlich so viel wie „Behandlung der Seele“ (Asmuß 2022, o.S.). Im Rahmen einer Psychotherapie werden seelische Probleme, die die Bereiche Denken, Handeln, Fühlen und Erleben umfassen und oftmals den Tagesablauf schwerwiegend beeinträchtigen, behandelt. Gemeinsamkeiten zwischen den verschiedenen Formen und Ausrichtungen der Psychotherapie bestehen insbesondere in der Zielsetzung: Es geht um die Behandlung einer psychischen Erkrankung sowie um Unterstützung bei der Krankheitsbewältigung. Die einzelnen Therapieformen unterscheiden sich sowohl in Bezug auf das zugrundeliegende Verständnis zur Entstehung psychischer Krankheiten als auch konzeptionell. Die Therapiekosten werden für die folgenden vier Verfahren von den Kassen übernommen: Verhaltenstherapien, analytische Therapieverfahren, tiefenpsychologische Psychotherapien sowie systemische Therapien (vgl. ebd.).

Einigkeit besteht mittlerweile dahingehend, dass angelehnt an die therapeutische Grundhaltung nach Carl Rogers gearbeitet wird, welche Psychotherapie wirksam werden lässt (vgl. Strotzka 1994, S. 2). Die klientenzentrierte Orientierung nach Rogers wurde zwischen 1938 und 1950 begründet und unter anderem als nicht-direktive Gesprächsführung populär. Im Kern sollen die Klient:innen selbstverantwortlich angesprochen sowie in die Lage versetzt werden, eigenständige und tragfähige Entscheidungen zu treffen (vgl. Rogers 2023, S. 17 f.), wobei die Einstellungen und Haltung der Therapeut:innen von besonderer Bedeutung sind: Es wird davon ausgegangen, dass der Erfolg einer Maßnahme nicht vordergründig davon abhängt, über welches technische Wissen und Können die professionell handelnde Person verfügt, sondern maßgeblich davon, ob sie über bestimmte Einstellungen verfügt. Auf Basis der Einstellungen und Bedingungen der Kongruenz, Akzeptanz und Empathie werden auf Klient:innen-Seite konstruktive und nachhaltige Veränderungen möglich (vgl. ebd., S. 22 f.).

Zum Verhältnis der Formate Beratung, Coaching und Psychotherapie

Nach den Definitionsversuchen soll nun das Verhältnis der Hilfeformate skizziert werden, welches im öffentlichen Diskurs und der Fachliteratur immer wieder diskutiert wird. Dabei sei zunächst darauf hingewiesen, dass Coaching voranstehend bereits als spezifische Form der Beratung definiert wurde. In der Literatur wird eine Vielzahl von Gemeinsamkeiten zwischen den Hilfeformaten zitiert (vgl. u.a. Großmaß 2004, S. 94; Hundsdörfer/Zimmermann 2024, S. 198). Immer wieder wird dabei als Gemeinsamkeit betont, dass die Rollen insofern klar verteilt sind, dass eine Person aus professioneller Rolle heraus spricht (vgl. Frommann et al. 1976, o.S., zit. n. Belardi et al. 2011, S. 46). Eine vertrauensvolle Beziehung ist für alle Hilfeformate von grundlegender Bedeutung (vgl. Grimmer/Neukom 2009, S. 18) und auch die klientenzentrierte Grundhaltung nach Rogers nahm neben der Psychotherapie auch Einfluss auf die Formate Beratung und Coaching. Die therapeutische oder beraterische Beziehung wird in allen Formaten als zentraler Wirkfaktor angesehen (vgl. Rogers 2023, S. 22 f.; Lindart 2016, S. 15; Wälte/Borg-Laufs 2021, S. 61ff.). Auch in Bezug auf die Zielsetzungen lassen sich Gemeinsamkeiten feststellen: Allen Formaten wird unterstellt, die Selbstverantwortung und Autonomie der Klient:innen zu fördern (vgl. Reichel 2016, S. 82). Ferner besteht eine methodische Nähe zwischen den Formaten. Eine Analyse der heutzutage gängigen Coaching-Praxis hat ergeben, dass Interventionen und Methoden, die im Coaching zum Einsatz kommen, ihren Ursprung in den verschiedenen Denkrichtungen und Strömungen der Psychotherapie haben (vgl. Drath 2021, S. 30).

Psychotherapeutische Methoden werden ebenfalls in der Beratung verwendet (vgl. Nußbeck 2019, S. 21).

Einigkeit besteht in der Fachliteratur dahingehend, dass es sowohl thematisch viele Übereinstimmungen gibt (vgl. Engel et al. 2004, S. 36, zit. n. Boeger 2018, S. 17) als auch in Hinblick auf äußere Merkmale und Strukturen wie Ablauf, Interventionen, Ressourcenorientierung sowie Beziehungsgestaltung betreffend (vgl. ebd., S. 17).

Das Verhältnis der Formate soll im nachfolgenden Schaubild veranschaulicht werden:

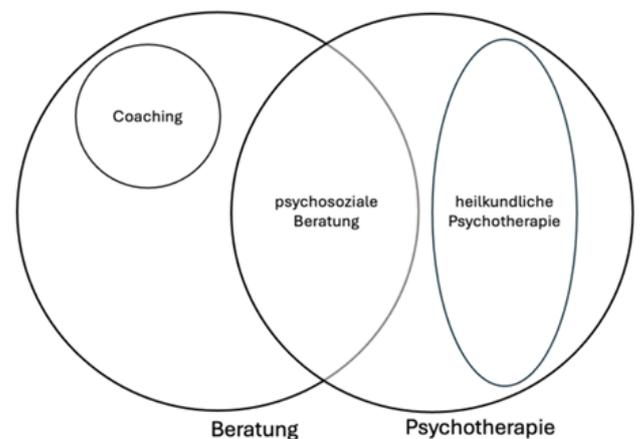


Abbildung 1: Schnittmengen von Beratung, Coaching und Psychotherapie (Darstellung angelehnt an Wälte/Lübeck 2021, S. 31)

Es wird insgesamt deutlich, dass es Überschneidungen zwischen psychosozialer Beratung und Psychotherapie gibt, wohingegen Coaching als Form der Beratung angesehen wird (vgl. Wälte/Lübeck 2021, S. 30).

Es stellt sich heraus, dass weder die Definitionen der Formate eindeutig sind noch Trennschärfe bei der Unterscheidung besteht. Ein wesentliches und gewissermaßen „hartes“ Abgrenzungskriterium besteht jedoch in der Definition von Gesundheit und Krankheit (vgl. Barabas 2007, S. 1209). Wie bereits erwähnt, obliegt es den psychotherapeutischen Verfahren, Störungen mit Krankheitswert und Diagnosen zu behandeln. In Beratungssettings werden lediglich problematisch gewordene Lebensbereiche ohne Krankheitswert thematisiert (vgl. Reichel 2016, S. 82; Lackinger Karger et al. 2013, S. 399). Reichel (2016, S. 79) nutzt als weiteres Unterscheidungsmerkmal die Ausprägung der Merkmale Selbstverantwortung und -bestimmung, welche im nachfolgenden Schaubild dargestellt wird:

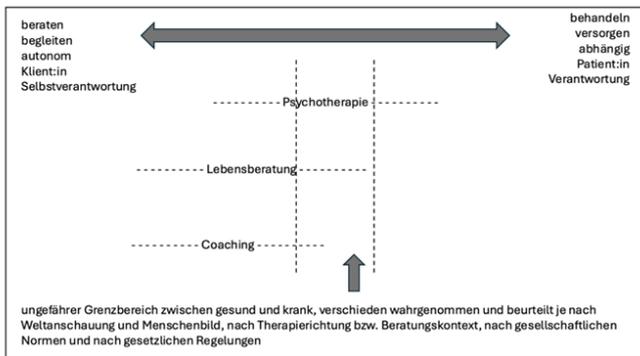


Abbildung 2: Autonomie und Verantwortung in Coaching, (Lebens-)Beratung und Psychotherapie (Darstellung angelehnt an Reichel 2016, S. 79)

Aus der Abbildung geht hervor, dass im Format Coaching die angenommene Selbstverantwortung seitens der Klient:innen am stärksten ausgeprägt ist, dicht gefolgt von Beratung, welche aber von der Tendenz her stärker in Richtung Abhängigkeit und Verantwortungsübertragung in Expert:innenhände ausschlägt. Das Unterstützungsformat Psychotherapie schlägt von den drei fokussierten Formaten am stärksten in Richtung Behandlung, Versorgung, Abhängigkeit und Verantwortungsübernahme aus. Zudem herrscht in diesem Format der Patient:innenbegriff vor. Nach Reichel (2016, S. 80) „[geht es] [b]eim Behandeln [...] also um Machtausübung“, was als Unterschied zum skizzierten Beratungs- und Coachingverständnis markiert sei (vgl. ebd., S. 79–81). Diese Annahme als Unterscheidungskriterium wird auch von Nußbeck (2019, S. 21 f.) gestützt, die schreibt, dass „[d]ie angenommene selbständige Veränderungsfähigkeit des Klienten [sic!] einer Beratung [...] als ein wesentlicher Unterschied zur Therapie angesehen werden [kann] [...]“. Damit einher geht ein tendenziell geringerer Grad an Freiwilligkeit, der dem Format Psychotherapie zugeschrieben wird (vgl. Reichel 2016, S. 81 f.). Zudem wird der Therapie vorbehalten, dass diese eher vergangenheitsorientiert arbeitet und zeitlich gesehen das am ehesten langfristige Format gegenüber Beratung und Coaching ist (vgl. Belardi et al. 2011, S. 43 ff.; Boeger 2018, S. 17). Fischer-Epe (2019, S. 182 ff.) weist in diesem Zusammenhang noch auf den unterschiedlichen Tiefgang, den sich potenziell ergebenden Kontrollverlust in Bezug auf emotionales Erleben und die intendierte Wirkung von Interventionen hin: Es obliegt Psychotherapeut:innen einen die Emotionen betreffenden Tiefgang durch Interventionen zu forcieren.

An dieser Stelle sei zudem kurz auf die unterschiedlichen Zugangs- wie Finanzierungsmöglichkeiten eingegangen: Tendenziell kann der Zugang zu einer psychotherapeutischen Behandlung als eher hochschwierig, mitunter mit langen Wartezeiten verbunden, beschrieben werden. Beratungsangebote hingegen sind eher niedrigschwellig zu erreichen, was u.a. mit den verschiedenen Finanzierungsformen zusammenhängt (vgl. Stimmer/Ansen 2016, S. 44 f.). Für die Psychotherapie als induzierte Heilbehandlung werden die entstehenden Kosten für die nach dem PsychThG zugelassenen Therapieformen von den Krankenkassen übernommen. Potenziell gibt es auch kostenfreie Beratungsangebote etwa in kirchlicher oder öffentlicher Trägerschaft, es etablieren sich jedoch zunehmend mehr freie Praxen für Beratungen und Therapien jeglicher Art, bei denen die Kosten i.d.R. von den Klient:innen selbst getragen werden müssen (vgl. Lackinger Karger et al. 2013, S. 399; Nußbeck 2019, S. 21). Insbesondere für das Hilfeformat Coaching sind Kosten und Honorare aber typisch. Der Deutsche Coachingverband (DCV) rät Verbandsmitgliedern zu Honorar-Stundensätzen zwischen 160 € und 220 € (vgl. Deutscher Coachingverband o.J., o.S.). Auch Warschburger (2009, S. 31) schreibt, dass die Dienstleistung Coaching insbesondere im Profitbereich anzusiedeln ist.

Bezüglich des Verhältnisses der Formate Beratung und Coaching schreiben Wrede und Wiesenthal (vgl. 2018, S. 20), dass es in einer Beratung eher üblich sei, Ratsuchenden einen Hinweis oder konkrete Hilfestellung zu geben. Es herrscht ein potenziell höherer Grad an Direktivität vor.

Betrachtet man die rechtliche Perspektive auf die Hilfeformate, so wird deutlich, dass weder der Beratungs- noch der Coachingbegriff und die einhergehenden Berufsbezeichnungen als Berater:in/Coach rechtlich geschützt sind (vgl. Warschburger 2009, S. 22; Tutschka 2024, o.S.). Der Psychotherapiebegriff und auch die Berufsbezeichnung als Psychotherapeut:in sind hingegen rechtlich geschützt, diese Differenzierung wird im PsychThG juristisch vorgenommen (vgl. Warschburger 2009, S. 22). Auf dieser gesetzlichen Grundlage wird die Psychotherapie den heilkundlichen Berufen zugewiesen und darf nur von approbierten Psychotherapeut:innen abgehalten werden, da behandlungsbedürftige psychische Störungen bearbeitet werden (vgl. Boeger 2018, S. 16).

Zu den Themen und Anlässen von Beratung, Coaching und Psychotherapie schreibt Schubert (2022, S. 22), dass die wesentlichen Unterschiede zwischen Coaching und Psychotherapie – trotz der Vielzahl der Gemeinsamkeiten – insbesondere „im Anlass und der Motivation, diesen Prozess zu beginnen [bestehen]“. Im Coaching streben gesunde Klient:innen nach Selbstoptimierung. Sie haben zwar bereits eine angenehme berufliche oder gesundheitliche Situation inne, spüren jedoch noch Verbesserungspotenzial. Die Möglichkeiten und Potenziale sollen voll ausgeschöpft und bestmöglich genutzt werden. Dahingegen erleben sich Personen, die eine Psychotherapie beabsichtigen, gesundheitlich bedroht oder zur Veränderung gezwungen, da eine schwere Krise potenziell zur existenziellen Bedrohung werden kann, was durch die Inanspruchnahme einer Psychotherapie abgewendet werden soll (vgl. ebd., S. 22 f.).

Die Perspektive der Klient:innen auf die Hilfeformate

Beschäftigt man sich mit den Beweggründen von Klient:innen, die bei der Wahl eines Hilfeformates eine Rolle spielen, so ist es unerlässlich, sich auch mit der Selbstdefinition, die mit der Inanspruchnahme einhergeht, zu beschäftigen. Klient:innen müssen sich die Frage stellen, ob sie einen „Rat“ suchen oder aber „Heilung“ herbeiführen möchten. Die Gründe für die Auswahlentscheidung eines Hilfeformates sind dabei wohl vielfältig: So könnten Klient:innen in einem Beschäftigungsverhältnis etwa eine Kündigung befürchten, wenn Arbeitgeber:innen erfahren, dass eine Psychotherapie in Anspruch genommen wird. Sie könnten in diesem Zusammenhang als weniger belastbar und labil eingestuft werden (vgl. Reichel 2016, S. 75). Die Inanspruchnahme eines Coachings wird hingegen oftmals sogar positiv als besonderes Engagement im beruflichen Kontext ausgelegt und angesehen (vgl. Schmidt-Lellek 2003, S. 230, zit. n. Reichel 2016, S. 75). Ferner müssen Betroffene von psychischen Erkrankungen oftmals auch heute noch einen Umgang mit Stigmata und Diskriminierung finden, was für diese vielfach schlimmer als die eigentliche Erkrankung sei (vgl. Rüscher 2021, o.S.; Thornicroft et al. 2022, o.S., zit. n. Rüscher 2024, S. 1077). In der Literatur wird vielfach geschrieben, dass aus Klient:innenperspektive ein Beratungs- oder Coachingsetting für Klient:innen leichter annehmbar ist (vgl. u.a. Reyer 2016, S. 472; Grimmer/Neukom 2009, S. 13, S. 18).

Aus einer vorangegangenen Untersuchung (Best 2020) geht hervor, dass sich aus Klient:innenperspektive Beratung und Coaching insbesondere dadurch unterscheiden, ob für ein privates oder berufliches Anliegen Unterstützung gesucht wird. Coaching wird demnach aus der Perspektive der Klient:innen eher für berufliche Themen angefragt. Außerdem geht aus der Studie hervor, dass Klient:innen im Format Coaching mehr als in einer Beratung das Gefühl haben, eigene Leistungen erbringen zu müssen. Zudem wird Coaching als das zeitlich kürzere Format und somit als das „eventuell effizientere Verfahren“ (Best 2020, S. 72) eingeschätzt. Diese Wahrnehmung könnte in der Folge bedeuten, dass Klient:innen Beratungen gezielt aufsuchen, wenn sie sich ausgiebig mit ihren Anliegen beschäftigen möchten und andersherum Coaching dann anfragen, wenn sie sich schnell Lösungen wünschen. Insgesamt geht aus der Studie jedoch auch hervor, dass eine Unterscheidung zwischen den Formaten Beratung und Coaching für Klient:innen schwierig vorzunehmen ist sowie die Grenzen nicht trennscharf sind (vgl. Best 2020, S. 70ff.).

Empirischer Teil

Forschungsdesign, Datenerhebung und -auswertung

Im Rahmen der Forschung sollten Antworten auf die übergeordnete Forschungsfrage „Welche Beweggründe seitens der Klient:innen beeinflussen die Wahl eines Hilfeformates?“ gefunden werden, wozu ein qualitativer Ansatz gewählt wurde. Zur Datenerhebung wurden teilstandardisierte Leitfadenterviews mit Personen geführt, die mindestens einmal in der Vergangenheit eines der Hilfeformate in Anspruch genommen haben. Um Interviewteilnehmer:innen zu gewinnen, wurde ein Flyer entwickelt, der über studentische E-Mail-Verteiler sowie über Freund:innen und Bekannte geteilt wurde. Daraus ergab sich ein Rücklauf von sechs Interviewpersonen, die auf freiwilliger Basis an dem leitfadengestützten Interview teilnahmen. Alle Teilnehmer:innen waren zum Zeitpunkt des Interviews Studierende, was mitunter durch den Zugang zum Forschungsfeld zu begründen ist und als Besonderheit der Studie hervorzuheben ist. Eine weitere Besonderheit besteht in der Tatsache, dass die Teilnehmer:innen allesamt mindestens einmal Psychotherapie sowie teilweise andere Unterstützungsformate in Anspruch genommen haben.

Nach der Transkription und Aufarbeitung der Interviews wurden die Daten mittels der Auswertungsmethode der qualitativen Inhaltsanalyse in Anlehnung an Mayring (2022) ausgewertet. Konkret wurde anhand des nach Kuckartz und Rädiker (2024) modifizierten Ansatzes der „inhaltlich strukturierende[n] qualitative[n] Inhaltsanalyse“ (Kuckartz/Rädiker 2024, S. 129 ff.) gearbeitet, welcher zwei Codierprozesse umfasst (vgl. ebd., S. 132). Im ersten Durchgang des Codierens werden Textpassagen den zuvor – basierend auf Fragestellung und Interviewleitfaden – festgelegten Hauptkategorien zugeordnet (vgl. ebd., S. 133). Nach dem ersten Codierprozess muss eine weitere Differenzierung der noch sehr allgemeinen Hauptkategorien vorgenommen werden, was induktiv am Material geschieht (vgl. ebd., S. 138). Eine solche Kombination der Herangehensweisen in der Kategorienbildung kann als „deduktiv-induktive Kategorienbildung“ (Kuckartz 2014, S. 69) definiert werden. Deduktiv wurden die folgenden Hauptkategorien zur Beantwortung der Forschungsfragen entwickelt:

1. In Anspruch genommene(s) Hilfeformat(e)
2. Unterstützungsanlässe
3. Beweggründe bei der Wahl des Hilfeformates
4. Erwartungen und Ziele mit Blick auf das Hilfeformat
5. Positive, hilfreiche Faktoren
6. Negative, hinderliche Faktoren
7. Wahrnehmung der Hilfeformate
8. Empfehlungen für Hilfesuchende
9. Beeinflussung einer zukünftigen Entscheidung

Insbesondere die Hauptkategorie 3 erscheint dabei zentral für die Beantwortung der Hauptforschungsfrage, sodass exemplarisch für diese Hauptkategorie auch die induktiv entwickelten Subkategorien angeführt seien:

Beweggründe bei der Wahl des Hilfeformates

- Empfehlungen durch das Umfeld
- Räumliche Nähe
- Schnelle Verfügbarkeit
- Krankheitswissen
- Finanzierung/Kostenübernahme
- Sonstige Bedürfnisse und Wünsche

Im nächsten Schritt sollen die Ergebnisse zusammengefasst dargestellt werden.

Ergebnisse und Diskussion

Für die Hälfte der befragten Personen spielten Empfehlungen durch das Umfeld, wie etwa die Familie oder auch Bekannte und Kolleg:innen, bei der Auswahlempfehlung für ein Hilfeformat explizit eine Rolle. Aus vier der sechs Interviews ging außerdem hervor, dass auf möglichst geringe Wartezeiten und eine schnelle Verfügbarkeit bei der Wahl des Hilfeformates Wert gelegt wurde. In einigen Fällen spielte zudem auch die Nähe der Helfestelle zum Wohnort und einhergehend eine schnelle Erreichbarkeit eine Rolle bei der Auswahl. Ein weiteres zentrales Ergebnis wurde in Bezug auf die Finanzierung/Kostenübernahme erzielt. Für 50% der befragten Personen war es ausdrücklich wichtig, dass mit der Inanspruchnahme eines Hilfeformates für sie persönlich keine Kosten entstehen. In einem Interview wurde zudem deutlich, dass sich auch das Wissen um eine vermutete psychische Erkrankung auf die Wahl des Hilfeformates auswirkte, da somit eine Psychotherapie erforderlich schien. Die Auswertung der Subkategorie „Sonstige Bedürfnisse und Wünsche“ ergab zudem, dass es für einige Personen wichtig oder angenehm erscheint, wenn die helfende Person demselben Geschlecht angehört und man sich insgesamt miteinander identifizieren kann, da ähnliche Ansichten und Werte geteilt werden. Außerdem wurde das Bedürfnis benannt, sich ernst genommen zu fühlen. Für andere Personen nahmen auch Wünsche in Bezug auf die eigene berufliche Laufbahn Einfluss auf die Entscheidung für ein Hilfeformat, da man sich später selbst gut vorstellen könne, etwa als Berater:in zu arbeiten. Ferner wurde ein niedrigschwelliger Zugangsweg, wie z. B. die Möglichkeit der Kontaktaufnahme per Mail, teils als positiv angesehen. Sicherheit und Vertraulichkeit wurden zudem als Bedürfnisse ersichtlich.

Die Auswertung weiterer Kategorien zeigt insbesondere, dass eine positive, vertrauensvolle Beziehung zur helfenden Person als maßgeblich für das Gelingen des Hilfeprozesses angesehen wird, was vor dem Hintergrund des Fachdiskurses wenig verwunderlich erscheint (vgl. u.a. Rogers 2023, S. 21 ff.) bzw. nicht als neue Erkenntnis anzusehen ist. Das Unterstützungsformat Coaching wurde zudem in Teilen als unseriös wahrgenommen.

Aus den Ergebnissen der Studie geht insgesamt hervor, dass die Beweggründe von Klient:innen bei der Wahl eines Hilfeformats enorm vielschichtig und sehr individuell sind. Es ergeben sich Hinweise darauf, dass insbesondere geringen Wartezeiten auf die Hilfe sowie der Übernahme der entstehenden Kosten zumindest für die Personengruppe der Studierenden besondere Bedeutung zukommen. Alle genannten Aspekte müssten in größer angelegten Studien überprüft und genauer ergründet werden. Die Ergebnisse der umrissenen Studie sind keineswegs als repräsentativ anzusehen. Insbesondere zum skizzierten Coachingverständnis, Coaching als Beratungsform im beruflichen Kontext (vgl. Lindart 2016, S. 17), lassen sich aufgrund der Zusammensetzung der Stichprobe und des Studierendenstatus keine Aussagen treffen. Die Lebenssituation von Studierenden ist häufig u.a. durch die Tatsache gekennzeichnet, dass noch kein regelmäßiges, festes Einkommen vorhanden ist. Auch vor diesem Hintergrund sind die Ergebnisse kritisch zu betrachten.

Fazit und Ausblick

Deutlich wird, dass die Ergebnisse Limitationen unterliegen und lediglich Einblicke ins Forschungsfeld bieten. Es erscheint in jedem Falle sinnvoll, die Stichprobe so auszuweiten, dass sie insgesamt größer angelegt sowie heterogener zusammengesetzt wäre, was die Aussagekraft der Ergebnisse insgesamt und auch in Bezug auf die einzelnen Hilfeformate erhöhen würde. Auch einer möglichen Generalisierbarkeit der Ergebnisse würde dies positiv zutragen.

Für weitere Forschungsvorhaben bleiben insbesondere auch zeitliche Aspekte des Aufeinanderfolgens der Hilfeformate interessant: So wurde in der skizzierten Studie nicht auf die zeitliche Abfolge der Hilfeformate (wenn bereits mehrere in Anspruch genommen wurden) eingegangen. Eine solche Betrachtungsweise ließe zudem Aussagen zu möglichen präventiven Effekten oder zur „Nachsorge“ (insbesondere der Formate Beratung und/oder Coaching) zu. Ferner wurde in der beschriebenen Studie der Aspekt Fachberatung weitgehend ausgeklammert, der in nachfolgenden Forschungsvorhaben genauer zu untersuchen wäre, da auch der Wunsch nach einer fachlichen Expertise als Beweggrund für die Wahl eines Hilfeformats anzunehmen ist.

Literatur

Asmuß, Michaela (2022): Psychotherapie: Welche Therapieformen gibt es? Online: <https://www.selfapy.com/magazin/wissen/therapieformen-im-ueberblick> (zuletzt abgerufen am 31.03.2025)

Barabas, Friedrich (2007): Gesetzliche Grundlagen der Beratung. In: Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2. Ansätze, Methoden und Felder. 2. Auflage. Tübingen: dgvt-Verlag, Seiten 1203-1212

Belardi, Nando/Akgün, Lale/Gregor, Brigitte/Neef, Reinhold/Pütz, Thomas/Sollen, Fritz Rolf (2011): Beratung. Eine sozialpädagogische Einführung. 6. Auflage. Weinheim und München: Juventa Verlag

Best, Laura (2020): Die Schnittstelle zwischen Beratung und Coaching aus der Perspektive der Professionellen und Klient_innen. In: Coaching. Theorie & Praxis (6) Seiten 65–73. Online: <https://link.springer.com/article/10.1365/s40896-020-00037-x> (zuletzt abgerufen am 22.04.2025)

Boeger, Annette (2018): Psychologische Therapie- und Beratungskonzepte. Theorie und Praxis. 3., aktualisierte Auflage. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH

Deutsche Gesellschaft für Beratung (DGfB) (o.J.): Beratungsverständnis. Online: https://dachverband-beratung.de/dokumente/DGfB_Beratungsverstaendnis.pdf (zuletzt abgerufen am 07.04.2025)

Deutscher Bundesverband Coaching e.V. (o.J.): Definition Coaching. Online: <https://www.dbvc.de/der-dbvc/definition-coaching> (zuletzt abgerufen am 07.04.2025)

Deutscher Coachingverband (o.J.): Honorarempfehlungen. Online: <https://coachingverband.org/honorar-empfehlung-des-dcvs/> (zuletzt abgerufen am 13.04.2025)

Drath, Karsten (2021): Die Geschichte des Coachings. In: Rauen, Christopher (Hrsg.): Handbuch Coaching. 4., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Göttingen: Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG, Seiten 17-35

Engel, Frank/Nestmann, Frank/Sickendiek, Ursel (2014): „Beratung“ – Ein Selbstverständnis in Bewegung. In: Engel, Frank/Nestmann, Frank/Sickendiek, Ursel (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1. Disziplinen und Zugänge. 3. Auflage. Tübingen: dgvt-Verlag. Seiten 33-44

Fischer-Epe, Maren (2019): Coaching: Miteinander Ziele erreichen. 8. Auflage. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag

Grimmer, Bernhard/Neukom, Marius (2009): Coaching und Psychotherapie. Gemeinsamkeiten und Unterschiede – Abgrenzung oder Integration? Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Großmaß, Ruth (2004): Psychotherapie und Beratung. In: Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1. Disziplinen und Zugänge. Tübingen: dgvt-Verlag, Seiten 89-102

Hoff, Tanja/Zwicker-Pelzer, Renate (Hrsg.) (2015): Beratung und Beratungswissenschaft. Baden-Baden: Nomos Verlagsgesellschaft

Hundsdörfer, Rainer/Zimmermann, Monika (2024): Coaching und Führung – zum Wachstum inspirieren: Erfahrungsberichte und Führungsverständnisse. In: Zimmermann, Monika (Hrsg.): Coaching – zum Wachstum inspirieren. Ein interdisziplinäres, integratives Handbuch. Heidelberg: Carl-Auer Verlag, Seiten 178-205

ICF (o.J.): Über die ICF. Online: <https://www.coachfederation.de/verband/ueber-die-icf.html> (zuletzt abgerufen am 01.04.2025)

Kuckartz, Udo (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 2., durchgesehene Auflage. Weinheim Basel: Beltz Juventa

Kuckartz, Udo/Rädiker, Stefan (2024): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz. 6., überarbeitete und erweiterte Auflage. Weinheim Basel: Beltz Juventa

Lackinger Karger, Ingeborg/Altmeyer, Susanne/Trost, Alexander (2013): Psychotherapie. In: Trost, Alexander/Schwarzer, Wolfgang (Hrsg.): Psychiatrie, Psychosomatik und Psychotherapie. Für psychosoziale und pädagogische Berufe. 5. Erweiterte und aktualisierte Auflage. Dortmund: borgmann publishing, Seiten 391-436

Lindart, Marc (2016): Was Coaching wirksam macht. Wirkfaktoren von Coachingprozessen im Fokus. Wiesbaden: Springer Fachmedien

Linden, Michael (2023): Psychotherapieverfahren – im Unterschied zu allgemeiner, schulenspezifischer oder modularer Psychotherapie. In: Psychotherapie 2023 28 (2), Seiten 23-32

Mayring, Philipp (2022): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 13., überarbeitete Auflage. Weinheim Basel: Verlagsgruppe Beltz

Nußbeck, Susanne (2019): Einführung in die Beratungspsychologie. 4., aktualisierte Auflage. München: Ernst Reinhardt Verlag

Reichel, René (Hrsg.) (2016): Beratung – Psychotherapie – Supervision. Einführung in die psychosoziale Beratungslandschaft. 2., neu bearbeitete Auflage. Wien, Österreich: facultas Universitätsverlag

Reyer, Thomas (2016): Beratungsdschungel? Beratung, Coaching, Therapie, Supervision und mehr. Differenzierung von Arbeitsformaten der Prozessberatung. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching. 2016 (23), Seiten 463-473. Online: [Online abrufen](#) (zuletzt abgerufen am 22.03.2025)

Robert Koch-Institut (Hrsg.) (2021): Psychische Gesundheit in Deutschland. Erkennen – Bewerten – Handeln. Schwerpunktbericht Teil 1 – Erwachsene. Fokus: Depression und kognitive Leistungsfähigkeit. Gesundheitsberichterstattung des Bundes. RKI, Berlin. Online: [Online abrufen](#) (zuletzt abgerufen am 22.03.2025)

Rogers, Carl R. (2023): Therapeut und Klient. Grundlagen der Gesprächspsychotherapie. 26. Auflage. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch

Rüsch, Nicolas (2024): Das Stigma psychischer Erkrankung. In: Tebartz van Elst, Ludger/Schramm, Elisabeth/Berger, Mathias (Hrsg.): Psychiatrie und Psychotherapie. Klinik und Therapie psychischer Erkrankungen. 7. Auflage. München: Elsevier. Seiten: 1077-1082

Schreyögg, Astrid (2007): Coaching. In: Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hrsg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2. Ansätze, Methoden und Felder. 2. Auflage. Tübingen: dgvt-Verlag, Seiten 947-957

Schubert, Achim (2022): Warten auf die Psychotherapie? Informieren – Entscheiden – Selbsthilfe aktivieren. Berlin: Springer-Verlag GmbH

Schubert, Franz-Christian/Rohr, Dirk/Zwicker-Pelzer, Renate (2019): Beratung. Grundlagen – Konzepte – Anwendungsfelder. Wiesbaden: Springer Fachmedien GmbH

Sickendiek, Ursel/Engel, Frank/Nestmann, Frank (2002): Beratung. Eine Einführung in sozialpädagogische und psychosoziale Beratungsansätze. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Weinheim und München: Juventa Verlag

Stimmer, Franz/Ansen, Harald (2016): Beratung in psychosozialen Arbeitsfeldern. Grundlagen – Prinzipien – Prozess. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH

Strotzka, Hans (1994): Psychotherapie und Tiefenpsychologie. Ein Kurzlehrbuch. Dritte, un- veränderte Auflage. Wien: Springer-Verlag

Thivissen, Jan G. (2015): Psychosoziale Beratung. Zwischen psychotherapeutischen Grund- ideen und eigenen Entwicklungen. Hamburg: Diplomica Verlag GmbH

Tutschka, Geertje (2024): Coaching – ein rechtsfreier Raum? Rechtsfragen für Coaches und Coaching-Ausbilder. Online: <https://www.coaching-magazin.de/beruf-coach/coaching-rechtsfreier-raum> (zuletzt abgerufen am 14.04.2025)

Wälte, Dieter/Borg-Laufs, Michael (2021): Gestaltung einer professionellen Beziehung in der Beratung. In: Wälte, Dieter/Borg-Laufs, Michael (Hrsg.): Psychosoziale Beratung. Grundlagen, Diagnostik, Intervention. 2., aktualisierte Auflage. Stuttgart: W. Kohlham- mer GmbH, Seiten 61-81

Wälte, Dieter/Lübeck, Anja (2021): Was ist psychosoziale Beratung? In: Wälte, Dieter/Borg- Laufs, Michael (Hrsg.): Psychosoziale Beratung. Grundlagen, Diagnostik, Intervention. 2., aktualisierte Auflage. Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH, Seiten 25-31

Warschburger, Petra (Hrsg.) (2009): Beratungspsychologie. Heidelberg: Springer Medizin Verlag

Webers, Thomas (2015): Systemisches Coaching. Psychologische Grundlagen. Wiesbaden: Springer Fachmedien

Wrede, Britt A./Wiesenthal, Karin (2018): Coaching für Industrie 4.0. Empowerment für Ent- wicklung und Transformation. Berlin: Springer Gabler

Über die Autorin

Liz Löbbers lebt und arbeitet im Münsterland. Sie ist ausgebildete Sozialpädagogin (B.A.) und arbeitet in einer kinder- und jugendpsychi- atrischen Tagesklinik. Parallel dazu hat sie den berufs- begleitenden Master- studiengang „Beratung Mediation Coaching“ (M.A.) an der FH Münster absolviert. Ihre beruflichen Erfahrungen in verschiedenen Hilfeformaten sowie die interdisziplinäre Zusammenarbeit, insbesondere mit Psychothera- peut:innen, motivierten sie, sich intensiv mit den Beweggründen für die Wahl bestimmter Hilfeformate sowie der Klient: innenperspektive auf die Hilfeformate auseinanderzusetzen.



Resilienzförderung durch Emotionsregulation im Coaching – ein Pilotprojekt mit Fachkräften der stationären Jugendhilfe

2 Einleitung

„Das System der Kinder- und Jugendhilfe als kritische Infrastruktur kollabiert. Es kann seinen gesetzlichen Auftrag nicht mehr erfüllen!“ (bag asd 2023)

Mit diesen alarmierenden Worten wandte sich der Vorstand der Bundesarbeitsgemeinschaft Allgemeiner Sozialer Dienst (BAG ASD) im April 2023 in einem offenen Brief an den damals amtierenden Bundeskanzler Olaf Scholz und die ehemalige Bundesfamilienministerin Lisa Pauls. Die Überlastung des Systems hat unmittelbare Folgen: Fachkräfte der Jugendhilfe, die täglich als Krisenbewältiger*innen für Kinder und Jugendliche fungieren, geraten selbst zunehmend in Krisen – bedingt durch chronischen Personalmangel, steigende Arbeitsbelastungen und sinkende fachliche Standards (vgl. ebd.). Statistiken zeigen bereits, dass über die Hälfte (rund 50 %) aller Hilfen zur Erziehung in Heimeinrichtungen vorzeitig und ungeplant abgebrochen werden (vgl. Orban 2025, S. 66). Rainer Orban (2025) interpretiert diese Entwicklung dahingehend, dass viele Angebote der Heimerziehung den aktuellen Bedarfen nicht gerecht werden und im Gegenteil neue Probleme schaffen (vgl. ebd., S. 66). Er fordert einen „massiven inhaltlich-fachlichen Schub“ in der Jugendhilfe und betont: „Wir brauchen Fachkräfte, die diese Arbeit Tag für Tag tun.“ (ebd.)

Tatsächlich sind die Anforderungen an Fachkräfte in der stationären Jugendhilfe enorm. Sie sind häufig mit akuten Konflikten und intensiven Emotionen ihrer Klientel konfrontiert (vgl. Nüsken & Erlemann 2024, S. 41) und arbeiten oft unter erschwerten Bedingungen. Aufgrund knapper personeller Ressourcen leisten Mitarbeitende ihren Dienst nicht selten allein und müssen zusätzlich Mehrarbeit sowie verkürzte Erholungszeiten in Kauf nehmen (vgl. Brand 2024, S. 173). Jede dieser Bedingungen stellt bereits für sich genommen eine erhebliche Belastung dar. Treten dann Krisensituationen auf, müssen die Fachkräfte diese meist im Alleingang neben dem Tagesgeschäft bewältigen (vgl. ebd.). Die gesundheitlichen Risiken liegen auf der Hand: In einer Untersuchung gab rund ein Drittel der befragten Fachkräfte an, sich häufig ausgebrannt zu fühlen (vgl. Nüsken 2020, S. 88 f.).

Folglich erfordert der Arbeitsalltag in diesem Feld nicht nur hohe fachliche Kompetenz, sondern vor allem auch eine ausgeprägte Resilienz, um langfristig professionell und gesund bleiben zu können (vgl. Nüsken & Erlemann 2024, S. 44 f.). Resilienz bezeichnet die Fähigkeit, Krisen und Belastungen erfolgreich zu bewältigen und sich anzupassen, ohne dabei langfristigen Schaden zu nehmen (vgl. Sotzko 2013, S. 16; Reichhart & Pusch 2023, S. 13). Sie wird vielfach als dynamischer Prozess verstanden, in dem Menschen trotz existenzieller Herausforderungen Wege finden, zur Normalität zurückzukehren und daraus zu lernen (vgl. Ayed et al. 2018, S. 336 f.). Alternativ wird Resilienz auch als persönliche Ressource betrachtet – eine Art psychisches Immunsystem, das es Individuen ermöglicht, mit Stress umzugehen (vgl. ebd.). In jedem Fall gilt: Je stärker die individuelle Resilienz, desto besser können Fachkräfte im psychosozialen Kontext die täglichen Belastungen individuell bewältigen.

Ein Schlüsselfaktor der Resilienz ist dabei die Emotionsregulation (vgl. Becker 2024, S. 98). In der Forschung wird die Fähigkeit zur Emotionsregulation als zentrale Schlüsselkompetenz zur Förderung von Resilienz identifiziert (vgl. ebd.). Denn der konstruktive Umgang mit eigenen Gefühlen entscheidet maßgeblich darüber, wie gut Menschen schwierige Situationen verkraften (vgl. Becker 2024, S. 98; Reichhart & Pusch 2023, S. 233). Entsprechend naheliegend ist es, in Unterstützungsangeboten für belastete Fachkräfte gezielt an der Emotionsregulation anzusetzen. Genau dies tat das hier vorgestellte Pilotprojekt: Es entwickelte ein integratives Kurzzeit-Coaching, das Fachkräften der stationären Jugendhilfe dabei helfen sollte, ihre eigenen Emotionen in Belastungssituationen besser zu regulieren und dadurch ihre Resilienz zu stärken.

Coaching als Beratungsformat erscheint für ein solches Anliegen besonders geeignet (vgl. Stenzel 2022, S. 17; Höfler 2022, S. 78). Die noch junge Coaching-Wirksamkeitsforschung weist bereits mittlere bis hohe Effektstärken nach – sowohl auf emotionaler und kognitiver Ebene als auch im Verhalten (vgl. Bachmann & Willermann 2024, S. 578). Insbesondere zur Resilienzförderung zeigt Coaching großes Potenzial: In einem Meta-Review über Resilienztrainings im Arbeitskontext schnitt Coaching im Vergleich zu anderen Maßnahmen besonders gut ab (vgl. Vanhove et al. 2015, S. 278). Mit anderen Worten: Individuelles Coaching kann ein wirksames Instrument sein, um die Bewältigungsressourcen von Fachkräften zu fördern.

Vor diesem Hintergrund stellt der vorliegende Beitrag Ergebnisse eines Pilotprojekts vor, das ein innovatives Coaching-Konzept zur Resilienz-förderung durch Emotionsregulation bei Mitarbeitenden in einer stationären Jugendhilfeeinrichtung entwickelt und erprobt hat. Untersucht wurde die Frage, inwieweit sich die Resilienz der Fachkräfte durch ein integratives Kurzzeit-Coaching steigern lässt, das gezielt auf den Ausbau von Emotions-regulationsfähigkeiten abzielt. Die Wirksamkeitsevaluation erfolgte mithilfe eines Mixed-Methods-Ansatzes, um sowohl objektive Veränderungen bei vorab definierten Merkmalen als auch subjektive Wahrnehmungen und Erfahrungen der Teilnehmenden erfassen zu können. Im Folgenden werden das Coaching-Konzept und das methodische Vorgehen skizziert sowie zentrale qualitative und quantitative Befunde präsentiert. Abschließend werden die Ergebnisse kritisch diskutiert und Implikationen für die Praxis der psychosozialen Beratung, insbesondere im Hinblick auf individuelle Bewältigungsprozesse, abgeleitet.

Das Coaching-Konzept

Aufgrund der beschriebenen Problemstellung – der hohen Belastung der Fachkräfte und dem Bedarf an Stärkung ihrer Bewältigungsressourcen – wurde im Rahmen eines Studienprojekts des berufsbegleitenden Master-studiengangs Beratung Mediation Coaching an der Fachhochschule Münster ein Konzept für ein integratives Kurzzeit-Coaching entwickelt. Es handelt sich um ein zeitlich begrenztes Coaching, welches „nur“ fünf Sitzungen umfasst, das als Pilot in der Einrichtung Heilpädagogische Kinder- und Jugendhilfe Rotenburg e.V. mit freiwillig teilnehmenden Mitarbeitenden durchgeführt wurde.

Das Coaching verfolgte das zentrale Ziel, die Fachkräfte bei einem reflektierten Umgang mit ihren eigenen Emotionen und Stressfaktoren zu unterstützen und wirksame Strategien zur Stressbewältigung zu entwickeln.

Integrativ bedeutet, dass das Konzept Elemente aus verschiedenen Beratungs- und Coachingansätzen kombiniert. Die Struktur orientierte sich an einem bewährten Phasenmodell. Inhaltlich wurden psychoedukative Komponenten zu den Themen Resilienz, Stress und Emotionen mit Methoden aus der dialektisch-behavioralen Therapie, der positiven Psychologie und der systemisch-lösungsorientierten Beratung verbunden. So wurden den Teilnehmenden zunächst Grundlagen zu Resilienz und zur Funktion von Emotionen vermittelt, um ein gemeinsames Verständnis aufzubauen. Darauf aufbauend kamen vielfältige Coaching-Techniken zum Einsatz – etwa zirkuläres Fragen, aktives Zuhören, Paraphrasieren und die Wunderfrage aus der systemisch-lösungsorientierten Kurzzeittherapie –, um die individuellen Anliegen der Klient*innen herauszuarbeiten und positive Zielzustände zu entwickeln (vgl. Middendorf 2019, S. 7 ff). Parallel dazu wurden spezifische Interventionen zur Emotionsregulation integriert. Die Fachkräfte lernten und erprobten zum Beispiel Achtsamkeitsübungen wie kurzes Innehalten und bewusstes Atmen, das Nutzen von Körperankern sowie Entspannungstechniken wie progressive Muskelentspannung. Zudem enthielt das Coaching Elemente der schriftlichen Reflexion, bei denen die Teilnehmenden Gefühle und Gedanken notierten, um Distanz zu belastenden Erlebnissen zu gewinnen. Eine weitere Methode war der sogenannte „Aktienkurs“, ein visualisierendes Tool, mit dem Veränderungen im emotionalen Erleben in einen Zusammenhang mit weiteren Faktoren gesetzt werden können – wie zum Beispiel Gesundheit, Erfolg oder Beziehung – und deren Entwicklung in einem Zeitverlauf dargestellt und analysiert werden können. Schließlich wurden im Verlauf gemeinsam individuelle Bewältigungs-pläne erarbeitet, um die Transferwirkung in den Arbeitsalltag zu sichern.

Durch diese Kombination verschiedener Ansätze sollte das Coaching mehrdimensional wirken: Auf der emotionalen Ebene – zum Beispiel durch verbesserte Regulation von Affekten –, auf der kognitiven Ebene – zum Beispiel durch neue Perspektiven und Problemlöseideen – und auf der behavioralen Ebene – beispielsweise durch konkrete Stressbewältigungsstrategien für den Alltag. Alles in allem war das Coaching darauf ausgerichtet, die individuellen Bewältigungsprozesse der Fachkräfte zu stärken – im Sinne einer höheren Resilienz gegenüber den täglichen beruflichen Anforderungen.

Evaluation

Zur Evaluation der Wirksamkeit dieses Coaching-Konzeptes wurde ein Mixed-Methods-Verfahren gewählt, welches qualitative und quantitative Methoden kombiniert, indem eine Pre-Post-Messung mithilfe zweier Fragebögen und ein qualitatives Interview im Nachgang der Coachingprozesse durchgeführt und die Ergebnisse am Ende miteinander in einen Zusammenhang gesetzt wurden. An der Pilotdurchführung nahmen insgesamt fünf Fachkräfte (drei weiblich, zwei männlich) im Alter zwischen 24 und 54 Jahren teil. Alle Teilnehmenden waren pädagogische Mitarbeitende der oben genannten Jugendhilfe-Einrichtung. Zwei Personen waren Berufseinsteigende. Die Coachingprozesse – bestehend aus fünf Coaching-Sitzungen à 90 Minuten über einen Zeitraum von zwei Monaten – wurden von dem Autor der Studie durchgeführt.

Quantitative Datenerhebung: Zur Messung möglicher Veränderungen in Resilienz und Stresserleben kamen zwei standardisierte Instrumente zum Einsatz. Erstens die „Resistenzorientierungs- und Regenerationsorientierungs-Skala“ (kurz ReRe-Skala; Otto & Linden 2018), ein Fragebogen mit 20 Items, der zwei Subskalen enthält, die jeweils unterschiedliche Bewältigungsorientierungen erfassen: Resistenzorientierung und Regenerationsorientierung. Beide Aspekte gelten als relevante Dimensionen individueller Resilienz (vgl. ebd.). Zweitens wurde der „Perceived Stress Questionnaire“ in der 20-Item-Version (kurz PSQ-20; vgl. Fliege et al. 2009) erhoben, um das subjektive Stressniveau der Teilnehmenden zu quantifizieren. Die Befragungen fanden vor Beginn des Coachings und nach Abschluss der letzten Coaching-Sitzung statt.

Quantitative Datenanalyse: Aufgrund der geringen Stichprobengröße von $N=5$ wurden die, durch die Fragebögen erhobenen Daten deskriptiv-statistisch ausgewertet. Hierfür fand zunächst eine vorbereitende Datenanalyse statt (vgl. Döring 2023, S. 605). Anschließend wurden die quantitativ erfassten Daten inspiziert und deskriptiv-statistisch analysiert. Darauf folgte eine Zusammenhangsanalyse der Variablen im Sinne einer multivariaten Deskriptivstatistik, um Muster potenzieller Zusammenhänge zwischen den erhobenen Variablen deskriptiv darzustellen (vgl. Echterhoff 2023, S. 187 ff).

Qualitative Datenerhebung: Unmittelbar nach Abschluss des Coachings wurde mit allen Teilnehmenden ein fokussiertes Einzelinterview geführt, um die individuellen Erlebnisse und wahrgenommenen Veränderungen durch das Coaching zu erheben. Der halbstrukturierte Leitfaden orientierte sich an den Evaluationsfragen der Studie, zum Beispiel „Inwieweit hat sich Ihr Umgang mit Belastungen durch das Coaching verändert?“. Die Interviews dauerten etwa 20–30 Minuten, wurden aufgezeichnet und transkribiert.

Qualitative Datenanalyse: Die qualitativen Interviewdaten wurden mithilfe des Transkriptionssystems nach Kruse (vgl. 2015, S. 350 ff) transkribiert und anschließend mittels inhaltlich strukturierender qualitativer Inhaltsanalyse, orientiert an dem 7-Phasen-Modell nach Kuckartz (vgl. Kuckartz & Rädiker 2024, S. 132) analysiert. Diese ist geeignet, die erhobenen Rohdaten im Rahmen eines systematischen, datenkomprimierenden Verfahrens, hinsichtlich ihrer Bedeutungen unter ausgewählten Perspektiven zu erfassen (vgl. Schreier & Weydmann 2023, S. 297 f.) und für die spätere Integration mit den quantitativen Daten aufzubereiten (vgl. Döring 2023, S. 592; Kuckartz 2014, S. 109). Für die Analyse im Sinne der sechsten Phase des Modells der qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (vgl. ebd., S. 147) wurden eine vertiefende Einzelfallanalyse aller Fälle sowie eine kategorienbasierte Analyse anhand ausgewählter Haupt- und Subkategorien durchgeführt (vgl. ebd., S. 148 f.).

Integrative Datenanalyse: Die quantitativen und qualitativen Ergebnisse wurden im Rahmen einer integrativen Analyse mithilfe eines „Joint Display“ kontrastiert, um Meta-Inferenzen bilden zu können (vgl. Kuckartz 2014, S. 114).

Ergebnisse

Gesamtüberblick: Die Ergebnisse der Untersuchung zeichnen insgesamt ein differenziertes Bild bezüglich der Coaching-Wirkung. Qualitativ berichteten alle Teilnehmenden übereinstimmend von positiven Veränderungen im Umgang mit beruflichem Stress. Quantitativ zeigten die erhobenen Werte hingegen ein gemischtes Muster, sodass eine eindeutige statistische Bestätigung der formulierten Hypothesen nicht möglich ist. Im Folgenden werden die qualitativen und quantitativen Befunde im Detail beschrieben.

Qualitative Ergebnisse

In den Interviews nach Abschluss des Coachings schilderten alle fünf Teilnehmenden nach dem Coaching konkrete Veränderungen: Mehr Gelassenheit, weniger wahrgenommener Druck, aktive Distanz zum Stress auf der Arbeit und erste Ansätze, sich nicht mehr „überwältigt“ zu fühlen. Es werden eine Reihe konkreter Erfahrungen im Coaching-Prozess beschrieben, die als hilfreich oder stärkend wahrgenommen wurden: Perspektivwechsel bzw. Einnahme von Meta-Perspektiven, Einlegen von Pausen, Verwendung von Ankern (ein Verfahren, durch das ein beliebiger positiver Reiz mit einer Reaktion – in diesem Fall einer Emotion - verbunden wird, die er von da an regelmäßig auslöst), bewusstes Atmen und Bewusstmachen positiver Ereignisse.

So beschrieb eine teilnehmende Fachkraft, dass sie gelernt habe, sich Zeit zu nehmen, was ihr ermögliche, insgesamt gelassener zu bleiben – auch in konkreten Krisensituationen. Diese Rückmeldung steht exemplarisch für die Berichte der Fachkräfte, die alle auf eine gestiegene innere Ruhe und Zuversicht hindeuten.

Von allen Teilnehmenden wurde die Fähigkeit als besonders hilfreich bewertet, Situationen aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten. Ansonsten waren die Rückmeldungen der Teilnehmenden divers und differenziert. Einzelne beschrieben, dass die neu erlernten Emotionsregulationstechniken besonders hilfreich gewesen seien. Alle Teilnehmenden konnten mindestens eine konkrete Technik benennen, die sie aktiv in ihrem Arbeitsalltag anwenden und beibehalten wollten. Dazu zählten unter anderem: Regelmäßiges Innehalten, gezielte Atemübungen in akuten Stressmomenten, sowie das Reflektieren und Aufschreiben von Gefühlen, zum Beispiel in Form eines kurzen Tagebuch-Eintrags nach einem schwierigen Dienst. Insgesamt zeigen die qualitativen Befunde eine deutliche subjektive Wirkung des Coachings: Die Fachkräfte haben gelernt, stressauslösende Situationen bewusster wahrzunehmen und mit mehr innerem Abstand zu betrachten. Sie fühlten sich im Alltag psychisch entlasteter und beschrieben, dass sie durch das Coaching neue Wege der Stressbewältigung gefunden hätten, die vor dem Coaching nicht genutzt wurden.

Quantitative Ergebnisse

Die standardisierten Messungen vor und nach dem Coaching ergaben kein einheitliches Bild. Auf der Subskala Regenerationsorientierung der ReRe-Skala zeigten vier von fünf Teilnehmenden den erwarteten Werteanstieg nach dem Coaching. Das heißt, die meisten Fachkräfte gaben nach Abschluss des Coachings in höherem Maße an, aktiv für ihre Erholung und Stressreduktion zu sorgen, zum Beispiel durch Entspannung und Pausen. Überraschend war hingegen die Entwicklung auf der Subskala Resistenzorientierung der ReRe-Skala: Hier sanken die Werte bei drei von fünf Teilnehmenden entgegen der ursprünglichen Erwartung leicht ab. Folglich empfanden einige Fachkräfte sich nach dem Coaching weniger belastungsresistent im Sinne von „Zähigkeit“ und „Durchhaltevermögen“. Eine mögliche Interpretation könnte sein, dass die Teilnehmenden nach dem Coaching ehrlicher oder kritischer auf ihre eigenen Grenzen blickten, anstatt automatisch in einen Modus des Aus- bzw. Durchhaltens zu verfallen. Insgesamt blieb der Gruppenmittelwert der Resistenzorientierung nahezu unverändert.

Das subjektive Stresserleben, welches mithilfe des PSQ-20 gemessen wurde, zeigte im Gesamtscore in der kleinen Stichprobe keine signifikante Reduktion. Tatsächlich war bei einigen Personen der Wert des PSQ-Gesamtscore nach dem Coaching sogar höher als zuvor, wobei sich im Gruppenschnitt ein geringer Anstieg des Gesamtscores ergab. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass durch das Coaching die eigene Wahrnehmung für Stress geschärft wurde und dadurch Stressoren bewusster wahrgenommen wurden. Dies könnte im Fragebogen zu höheren Werten in der Selbsteinschätzung geführt haben. Angesichts der kleinen Fallzahl sind solche Schwankungen aber insgesamt mit Vorsicht zu interpretieren. Zusammenfassend lassen die quantitativen Daten keinen eindeutigen Wirksamkeitsnachweis dahingehend zu, dass die Resilienz der Fachkräfte durch das Coaching gestiegen ist.

Integrative Analyse der qualitativen und quantitativen Ergebnisse

Die vorliegenden deskriptiven Daten erlaubten es nicht, die potenziellen Wechselwirkungen zwischen den Variablen statistisch abzusichern oder auf die Gesamtpopulation zu verallgemeinern. Aus diesem Grund wurden die qualitativen und quantitativen Befunde hinsichtlich ihrer Komplementarität überprüft. Die Ergebnisse wurden mithilfe eines „Joint Display“ dargestellt, um ein vollständigeres Bild und ein besseres Verständnis zu erlangen. Hierfür wurden aus der Stichprobe die Fälle näher betrachtet, bei denen die formulierten statistischen Veränderungshypothesen im besonderen Maße nicht eingetreten sind. Bei der integrativen Analyse lag der Fokus darauf, die unerwarteten quantitativen Befunde durch Kontrastierung mit den qualitativen Daten zu erklären.

Abnahme auf der Subskala Resistenzorientierung auf der ReRe-Skala: Der Rückgang im statistischen Wert der Resistenzorientierung fand bei drei der teilnehmenden Fachkräfte statt und könnte vor dem Hintergrund der Äußerungen der Fachkräfte im Rahmen der Interviews statt als Verlust an Resilienz, als ein Zeichen für die Entwicklung von Stressbewältigungsstrategien interpretiert werden. Dies korrespondiert wiederum mit den erhöhten Werten auf der Subskala Regenerationsorientierung auf der ReRe-Skala. Die teilnehmenden Fachkräfte könnten gelernt haben, die Perspektive zu wechseln, bewusster zu handeln, Methoden zur Emotionsregulation einzusetzen und emotionale Belastungen bewusst zu regulieren. Das könnte zur Folge haben, dass eine auf „Widerstandsfähigkeit“ ausgelegte Haltung weniger notwendig erscheint und sich eben in einer geringeren „Resistenzorientierung“ im Sinne der Skala äußert.

Anstieg im PSQ-20 Gesamtscore: Der Anstieg des PSQ-20 Gesamtscore bei zwei der teilnehmenden Fachkräfte könnte, im Kontext der qualitativen Daten, als ein Indikator für eine gesteigerte emotionale und kognitive Auseinandersetzung mit Stress interpretiert werden. Er könnte ein Beleg sein, dass eine erhöhte Sensibilität und Bewusstheit für das eigene Stresserleben gefördert wurde und folglich Stress aktiver wahrgenommen und bewältigt wird. Damit wäre der Anstieg des PSQ-20 Gesamtscore ein Hinweis darauf, dass die teilnehmenden Fachkräfte sich in einem Resilienzentwicklungsprozess befinden.

Diskussion und Implikationen für die Praxis

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen ein insgesamt positives, aber differenziert zu betrachtendes Wirkungsprofil des Emotionsregulations-Coachings. Auf der einen Seite stehen die konsistent positiven Rückmeldungen der Teilnehmenden: Alle fünf Fachkräfte fühlten sich durch das Coaching in ihrer Stressbewältigung spürbar gestärkt. Sie berichteten von mehr Gelassenheit im Berufsalltag, weniger subjektiver Belastung und neuen Bewältigungsmethoden, die sie eigenständig anwenden können. Diese qualitativen Befunde sprechen dafür, dass das Coaching sein zentrales Ziel – nämlich die Unterstützung individueller Bewältigungsprozesse im psychosozialen Arbeitskontext – erreicht hat. Besonders die unmittelbare Anwendung neuer Strategien und die veränderte Einstellung gegenüber Stress zeigen, dass Emotionsregulation hier als Kompetenz gewachsen ist. Diese Ergebnisse unterstreichen Befunde aus der Literatur, die Emotionsregulation als Schlüsselfaktor für Resilienz ansehen. Es scheint, dass die Fachkräfte durch das Coaching gelernt haben, ihre emotionale Reaktion auf Stress aktiv zu steuern, anstatt passiv vom Stress überwältigt zu werden – ein Merkmal resilienten Verhaltens.

Auf der anderen Seite machen die uneinheitlichen quantitativen Resultate deutlich, dass Resilienzfördernde Prozesse vielschichtig sind und sich nicht in allen Aspekten gleichzeitig messbar verbessern. Der leichte Rückgang der Resistenzorientierung könnte beispielsweise darauf hindeuten, dass die Teilnehmenden nach dem Coaching bewusster mit ihren Grenzen umgehen. Anstatt dauerhaft auf „Durchhalten“ zu setzen – was langfristig zu Überlastung führen kann –, haben sie möglicherweise gelernt, rechtzeitig Pausen einzulegen und Hilfe zu suchen. Ein etwas geringerer Wert in Resistenzorientierung muss also nicht negativ sein, sondern könnte ein gesundes Umdenken widerspiegeln. Gleichzeitig ist Resilienz aber mehrdimensional: Ideal wäre natürlich, Belastungsresistenz und Regenerationsfähigkeit zu steigern. Die Ergebnisse legen nahe, dass das Coaching vor allem den Aspekt der Regeneration adressiert hat, während sich in puncto Resistenz keine Verbesserung zeigte. Bei der Durchführung weiterer Coachingprozesse sollte daher versucht werden, beide Facetten der Resilienz im Blick zu behalten – etwa indem neben Entspannungstechniken auch Techniken zur kognitiven Umstrukturierung und Selbstwirksamkeitsstärkung integriert werden, die das Vertrauen der Fachkräfte in die eigene Belastbarkeit fördern. Immerhin berichten die Teilnehmenden, dass sie sich zuversichtlicher fühlten, was auf eine gesteigerte Selbstwirksamkeit hindeuten könnte. Diese könnte sich in Folgestudien gezielt erfassen lassen.

Die Diskrepanz zwischen dem subjektiv empfundenen Stressrückgang und dem tendenziell unveränderten bzw. gestiegenen objektiven Stresswert im Fragebogen regt ebenfalls zur Reflexion an. Möglicherweise haben externe Faktoren, wie zum Beispiel Personalmangel, während der Nachbefragung den gemessenen Stress erhöht, sodass der Coaching-Effekt überlagert wurde. Es ist aber auch denkbar, dass die Fachkräfte nach dem Coaching ehrlicher und differenzierter über ihren Stress berichtet haben – quasi die Messlatte niedriger gelegt haben, was – für sie – bereits als Stress gilt. In jedem Fall zeigt dies, wie wichtig es ist, Langzeiteffekte zu betrachten: Fühlen sich die Fachkräfte auch nach mehreren Monaten noch entlastet? Reduziert sich ihr Stresserleben vielleicht verzögert, wenn die neuen Gewohnheiten – wie zum Beispiel regelmäßige Pausen machen – länger praktiziert werden? Solche Fragen bleiben offen und bieten ebenfalls Ansatzpunkte für weitere Forschung.

Trotz der genannten Einschränkungen deuten die Ergebnisse auf einige praktische Implikationen hin. Erstens bestätigen sie den Bedarf an individualisierten Unterstützungsangeboten für Fachkräfte der Jugendhilfe. Die Resonanz der Teilnehmenden war durchweg positiv – nicht nur hinsichtlich der Ergebnisse, sondern schon allein die Möglichkeit, im Coaching über eigene Belastungen zu sprechen und an Lösungen zu arbeiten, wurde als äußerst wertvoll erlebt. Zweitens liefert das Pilotprojekt Hinweise, dass ein Fokus auf Emotionsregulation im Coaching tatsächlich sinnvoll ist. Die Fachkräfte nahmen in diesem Bereich die größten Veränderungen wahr – sie fühlen sich emotional kompetenter und resilienter im Umgang mit schwierigen Situationen. Drittens zeigt das Projekt die Machbarkeit und offenbar auch die Wirksamkeit eines Kurzzeit-Formats. Bereits in wenigen Sitzungen – hier fünf an der Zahl – und innerhalb einiger Wochen ließen sich positive Veränderungen erzielen. In einem Arbeitsfeld, das von Zeitknappheit geprägt ist, sind solche kurzen Formate besonders attraktiv. Natürlich kann ein Kurzzeit-Coaching keine Wunder bewirken, aber es kann Impulse setzen – vergleichbar einem „Resilienz-Booster“ –, auf denen die Fachkräfte weiter aufbauen können.

Kritisch zu reflektieren ist die begrenzte Aussagekraft dieser Pilotstudie. Die Stichprobe ist sehr klein und nicht repräsentativ. Die Teilnehmenden waren möglicherweise besonders motivierte Personen, die freiwillig Unterstützung suchten. Es gab keine Kontrollgruppe – es kann also nicht ausgeschlossen werden, dass gewisse Verbesserungen auch ohne Coaching oder durch Placebo-Effekte eingetreten wären. Zudem erfolgte keine langfristige Nachbefragung, sodass unklar bleibt, ob die beobachteten positiven Effekte von Dauer sind oder nach einigen Monaten verblassen. All diese Limitationen machen deutlich, dass weitere Forschung nötig ist, bevor allgemeingültige Schlüsse gezogen werden können. Zukünftige Studien sollten mit größeren und diverseren Stichproben arbeiten und idealerweise ein experimentelles Design nutzen, um die Wirksamkeit des Coaching-Konzeptes rigoroser zu prüfen.

Auch Follow-Up-Erhebungen, etwa drei bis sechs Monate nach Coaching wären wichtig, um nachhaltige Effekte und gegebenenfalls notwendige Auffrischungen zu ermitteln. Interessant wäre es zudem, bestimmte Einzelkomponenten des Coachingkonzeptes genauer zu analysieren – zum Beispiel: Welche Intervention war am hilfreichsten? Profitieren bestimmte Persönlichkeitstypen mehr von der Emotionsfokussierung als andere? Und lässt sich die Resistenzorientierung der Fachkräfte durch ergänzende Maßnahmen steigern, ohne die neu gewonnene Regenerationsorientierung zu schmälern? Diese Fragen könnten in vertiefenden Untersuchungen adressiert werden, um das Konzept weiter zu optimieren.

Fazit

Trotz aller Vorsicht lässt sich aus diesem Pilotprojekt ein ermutigendes Fazit ziehen. Die Kombination aus Coaching und Emotionsregulation erweist sich als vielversprechender Ansatz, um die Resilienz von Fachkräften im herausfordernden Feld der stationären Jugendhilfe zu stärken. Individuelle Bewältigungsprozesse können durch ein Kurzzeit-Coaching spürbar angeregt. Angesichts der aktuellen Belastungssituation in der Jugendhilfe - und in vielen weiteren psychosozialen Arbeitsfeldern - ist dies ein wertvoller Befund. Er zeigt auf, dass es möglich ist, mit vergleichsweise geringem Aufwand die innere Widerstandskraft von Fachkräften zu fördern. Für die Praxis könnte das bedeuten, dass Einrichtungen erwägen könnten, entsprechende Coaching- oder Trainingsangebote fest in ihre Personalentwicklungs- und Gesundheitsförderungsprogramme zu integrieren. Wenn Fachkräfte lernen, besser für sich selbst zu sorgen und ihre Emotionen zu regulieren, profitieren davon letztlich auch die jungen Menschen, mit denen sie arbeiten – denn nur resiliente und emotional gefestigte Fachkräfte können auf Dauer gute, stabile Beziehungen anbieten und Krisen professionell meistern.

In Zeiten, in denen individuelle Bewältigungsprozesse im psychosozialen Kontext immer mehr gefordert sind, sollte die Förderung der Resilienz der Helfenden selbst zu einem zentralen Anliegen werden. Das vorgestellte Coaching-Konzept liefert hierzu einen praxisnahen Impuls, der Schule machen könnte – vorausgesetzt, zukünftige Forschung bestätigt die Wirksamkeit des Coachings in größerem Maßstab. Die ersten Erfahrungswerte sind jedenfalls positiv und lassen hoffen, dass individuelles Coaching, gegebenenfalls mit einem Fokus auf Emotionsregulation ein weiterer Schlüssel sein kann, um dem beschriebenen Kollaps der Infrastruktur der Jugendhilfe entgegenzuwirken – neben notwendigen strukturellen Veränderungen – indem es diejenigen stärkt, die tagtäglich deren Fundament bilden: die Fachkräfte.

Literatur

Ayed, N. / Toner, S. / Priebe, S. (2018): Conceptualizing resilience in adult mental health literature: A systematic review and narrative synthesis. In: *Psychology und Psychotherapy: Theory, Research and Practice* (2019), Nr. 92, S. 299 – 341. Online: <https://doi.org/10.1111/papt.12185>

Bachmann, T. / Willermann, L. (2024): Zur Wirksamkeit von systemischem Coaching im Arbeits- und Organisationskontext – eine Metaanalyse. In: *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*. Nr. 31, S. 563–583. Online: <https://doi.org/10.1007/s11613-024-00910-1>

Becker, F. (2024): *Positive Psychologie – Wege zu Erfolg, Resilienz und Glück*. Berlin: Springer

Bundesarbeitsgemeinschaft ASD e.V. (24. April 2023): <https://www.bag-asd.de/bag-blog/brief-an-bundeskanzler-olaf-scholz> (05. Juni 2025)

Brand, Franziska (2024): Was braucht es als pädagogische Fachkraft, um den Herausforderungen in den Hilfen zur Erziehung gerecht werden zu können? In: Kieslinger, D. / Beck, N. / Haar, R. (Hg.). *Pädagogische Grundlagen der stationären Kinder- und Jugendhilfe*. Freiburg im Breisgau: Lambertus. S. 166-175

Döring, N. (2023): Datenanalyse. In: Döring, N.: *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial und Humanwissenschaften*. Berlin: Springer. S. 587-766

Echterhoff, G. (2023): *Quantitative Auswertungsmethoden*. In: Schreier, M. / Echterhoff, G. / Bauer, J. / Weydmann, N. / Hussy, W.: *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor*. Berlin: Springer. S. 177-200

Fliege, H. / Rose, M. / Arck, P. / Levenstein, S. / Klapp, B. F. (2009): PSQ. Perceived Stress Questionnaire [Verfahrensdokumentation, PSQ20-Skalenberechnung, PSQ20-Fragebogen Englisch, Deutsch, Deutsch (letzte 2 Jahre), PSQ30-Skalenberechnung, PSQ30-Fragebogen Englisch, Französisch, Deutsch, Italienisch und Spanisch]. In: Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hg.), *Open Test Archive*. Trier: ZPID. Online: <https://www.testarchiv.eu/de/test/9004426>

Höfler, M. (2022): Stärkung der Resilienz durch Beratung, Coaching und Training. Leitgedanken für eine wirksame Bildungspraxis. In: *EB Erwachsenenbildung. Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis*. Jg. 68, Nr. 2. Online: <https://doi.org/10.13109/erbi.2022.68.2.78>

Kruse, J. (2015): *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa

Kuckartz, U. (2014): *Mixed Methods. Methodologie, Forschungsdesigns und Analyseverfahren*. Wiesbaden: Springer VS

Kuckartz, U. / Rädiker, S. (2024): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Umsetzung mit Software und künstlicher Intelligenz*. Weinheim Basel: Beltz Juventa

Middendorf, J. (2019): *Lösungsorientiertes Coaching. Kurzzeit-Coaching für die Praxis*. Wiesbaden: Springer

Nüsken, D. M. (2020): *Erziehungshilfen als Beruf: Einblicke in die Belastungen und Entlastungen eines Arbeitsfeldes*. Wiesbaden: Springer VS

Nüsken, D. M. / Erlemann, M. E. (2024): Berufsfelder Erziehungshilfe: Zentrale Merkmale und notwendige Handlungsstrategien pädagogischer Fachkräfte. In: Kieslinger, D. / Beck, N. / Haar, R. (Hg.): *Pädagogische Grundlagen der stationären Kinder- und Jugendhilfe*. Freiburg im Breisgau: Lambertus. S. 33-47

Orban, R. (2025): *Jugendhilfe neu denken: Eine konstruktive Streitschrift*. Heidelberg: Carl-Auer.

Otto, J. & Linden, M. (2018): ReRe-Skala. Resistenzorientierung-Regenerationsorientierungs-Skala [Verfahrensdokumentation und Fragebogen]. In: Leibniz-Institut für Psychologie (ZPID) (Hg.), *Open Test Archive*. Trier: ZPID. Online: <https://www.testarchiv.eu/de/test/9007495>

Reichhart, T. / Pusch, C. (2023). *Resilienz-Coaching: ein Praxismanual zur Unterstützung von Menschen in herausfordernden Zeiten*. Wiesbaden: Springer

Schreier, M. / Weydmann, N. (2023): *Qualitative Analyseverfahren*. In: Schreier, M. / Echterhoff, G. / Bauer, J. / Weydmann, N. / Hussy, W.: *Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor*. Berlin: Springer. S. 281-318

Über den Autor

Simon Friede lebt mit seiner Familie in Gladbeck. Er hat den Studiengang Beratung Mediation Coaching (M.A.) absolviert und ist staatlich anerkannter Sozialarbeiter (B.A.). Er arbeitet freiberuflich als systemischer Business-Coach, Supervisor und Projektmanager in überwiegend psychosozialen Einrichtungen. Zudem ist er in zwei Instituten als Dozent in der Ausbildung für systemische Berater*innen tätig. Zu seinen Kernkompetenzen zählen die Themen Prävention, Intervention und Aufarbeitung sexualisierter Gewalt.



IMPRESSUM

Herausgeber

BVPPT e.V. Berufsverband für Beratung, Pädagogik & Psychotherapie German Association for Counseling, Education & Psychotherapy * Die Vertretung der Counselor in Europa * Gründungsmitglied der DGfB Deutsche Gesellschaft für Beratung German Association for Counseling Mitglied im nfb/Nationales Forum Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung

Der Vorstand

Angela Keil, Lea Gentemann, Kirsten Böttger, Alina Esch, Annette Jagieniak

Web: bvppt.org

E-Mail: kontakt@bvppt.org

E-Mail: redaktion@counselingimpulse.org

Redaktion (Vi.S.d.P) Prof. Dr. Laura Best

Mitherausgeberin und Redaktionsleitung der Counseling Impulse

Erscheinungsweise 1-2 mal jährlich **Mediadaten und Anzeigenschaltung** redaktion@counselingimpulse.org Telefon: +49 2403 / 839059

Einsenden von Manuskripten Das Copyright liegt - soweit nicht anders angegeben - bei den Autoren. Namentlich gekennzeichnete Beiträge verantworten die Autoren. Kürzungen und redaktionelle Änderungen durch die Redaktion sind möglich. Bei unaufgefordert eingesandten Beiträgen übernimmt die Redaktion keine Verantwortung für Manuskripte, Fotos etc. Layout und Grafik-Design: Semo. Wir gestalten / Patricia Jaeger www.semo-gestaltung.de ISSN: 1438-6836