

**Dr. Dietmar Friedmann**  
**Psychotherapie oder Coaching-Ausbildung**

Mancher, der eine unserer Anzeigen ‚Psychotherapie- und Coaching-Ausbildung‘ liest, denkt wir bieten zwei Ausbildungen an. Noch vor wenigen Jahrzehnten hätte er sich entscheiden müssen. Damals war Psychotherapie etwas ganz anderes als Coaching. Und es gibt genug Leute, die heute noch so denken: Psychotherapie ist etwas für psychisch Kranke, Coaching für Gesunde, in der Psychotherapie kann man sich viel Zeit lassen, Coaching muss rasch wirken, Psychotherapie geht in die Tiefe, Coaching löst aktuelle Probleme, Psychotherapie betrifft den ganzen Menschen, Coaching bezieht sich auf konkrete Aufgabenstellungen.

Mit der Entwicklung der lösungs- und ressourcenorientierten Verfahren begann sich das zu ändern. Man ging nicht mehr von psychotherapeutischen Theorien aus, wie etwas zu funktionieren hätte, sondern von praktischen Erfahrungen, wie etwas wirklich funktioniert. Man hat erfolgreichen Strategien der Veränderung entdeckt, sie wiederholt erprobt, verfeinert, erweitert und so nach und nach neue Verfahren geschaffen. Jetzt lösten Klienten ihre Probleme früher und erfolgreicher als mit den alten Verfahren. Doch dann stellten sich Fragen wie: Was ist das eigentlich, was wir da machen? Ist das noch Psychotherapie, oder ist es Coaching oder etwas anderes, etwas Neues, das mit keinem dieser Begriffe richtig beschrieben wird?

Für einen Beobachter erscheinen diese neuen Verfahren eher Coaching zu sein als Psychotherapie. Doch sie erfüllen die Aufgabenstellungen der Psychotherapie besser als manches altherwürdiges Psychotherapie-Verfahren. Ist es also doch Psychotherapie? Oder liegt es daran, dass die Unterscheidung zwischen Psychotherapie und Coaching überholt ist? Wahrscheinlich müsste man einen neuen Begriff prägen, wie etwa Psychocoaching. Das alles gilt in noch höherem Maße für die Integrierte Lösungsorientierte Psychologie mit ihren tiefenpsychologischen und systemischen Anteilen. In jeder Stunde wird hier sowohl psychotherapeutisch gearbeitet als auch im Sinne von Coaching.

Doch, wie schon gesagt, diese Unterscheidung macht heute keinen Sinn mehr, und viele Diskussionen zu diesem Thema sind nicht auf dem aktuellen Stand psychotherapeutischer Erkenntnisse und Erfahrungen. Was hat sich geändert?

Es begann mit einem Umdenken, verbunden mit einem anderen Umgang mit der Wirklichkeit. In den Siebziger- und Achtzigerjahren des zurückliegenden Jahrhunderts kann man auf unterschiedlichsten Gebieten beobachten, wie sich Forscher lösen von vorgefassten Meinungen, wie etwas zu funktionieren hätte. Stattdessen untersuchen sie, wie Dinge tatsächlich funktionieren – wenn sie funktionieren. Etwa, was ist das Geheimnis erfolgreicher Unternehmen und wie unterscheiden sie sich von weniger erfolgreichen?<sup>1</sup> Wie entsteht Gesundheit und was führt zu Krankheit?<sup>2</sup> Wie wird man erfolgreich in Sport und Beruf?<sup>3</sup>

Mit ganz ähnlichen Fragestellungen beobachteten Bandler und Grinder die berühmten Therapeuten jener Zeit. Was machen die richtig? Wie unterscheiden sie sich in ihrem Verhalten von weniger erfolgreichen Kollegen? Was können wir bei ihnen abschauen? Auch De Shazer ging ähnlich vor. Er und sein Team fragten sich, wie können wir Klienten darin unterstützen, Lösungen zu realisieren? Was bewährt sich? Was sind die wirksamsten Interventionen? Wie können wir aus dem, was funktioniert, mehr machen? Und, wie können wir das, was wir machen, einfach halten?

---

<sup>1</sup> Thomas J. Peters, Robert H. Waterman

<sup>2</sup> Ronald Grossarth-Maticek

<sup>3</sup> Arthur L. Williams

Ich stellte mir etwa zur gleichen Zeit die Frage, wie kann man passgenauer arbeiten, den unterschiedlichen Typen von Persönlichkeiten entsprechend? Etwas später entdeckte ich das Psychographie-Dreieck und damit eine prozessorientierte Persönlichkeitstypologie, die lösungsorientiertes Vorgehen ermöglichte. Das war damals<sup>4</sup> ein völlig neues und ungewohntes Denken, in der Therapie nicht mehr die Probleme zu analysieren und zu behandeln, sondern Fähigkeiten zu trainieren und zu entwickeln, die zur Lösung der Probleme beitragen. Meine damaligen Kollegen begegneten dem, was ich da machte und ihnen zu erklären versuchte, ziemlich verständnislos und uninteressiert.

Wir können in der noch kurzen Geschichte<sup>5</sup> der lösungs- und ressourcenorientierten Verfahren drei Phasen beobachten. Die erste Phase ist gekennzeichnet durch die Fragestellung: Was funktioniert wie in der Praxis? Die Ergebnisse waren eine Fülle neuer Erkenntnisse und wirksamer Methoden, die jedoch isoliert nebeneinander standen. Da gab es die systemische Therapie von Milton Erickson, die lösungsorientierte von De Shazer und das fortgeschrittene NLP von Bandler. Auch die einzelnen Verfahren waren ungeordnete Ansammlungen von Therapie-Methoden.

Nun ist es nicht so, dass jedes dieser Verfahren die anderen vollwertig ersetzen könnte. Zwar hat auch die lösungsorientierte Kurztherapie systemische Anteile und Möglichkeiten, schädliche Muster zu unterbrechen. Oder das NLP enthält lösungsorientierte und systemische Interventionen. Doch aus unserer Sicht und Erfahrung hat jedes dieser Verfahren besondere Qualitäten, auf die man nicht verzichten sollte. Wenn es um lösungsorientiertes Vorgehen geht, ist die lösungsorientierte Kurztherapie kompetenter und erfahrener als das NLP. Und wenn es darum geht, alte einschränkende Muster zu ändern, hat das NLP deutlich bessere Möglichkeiten als die lösungsorientierte Kurztherapie.

In der zweiten Phase der lösungs- und ressourcenorientierten Psychotherapien ging es darum, herauszufinden, was die wirksamsten Methoden der einzelnen Schulen sind, und was ihr jeweils optimaler Wirkungs- und Anwendungsbereich ist, sowohl themen- als auch persönlichkeitsbezogen. Diese Aufgabe ist allerdings kaum zu lösen mit der üblichen pragmatischen und eher antitheoretischen Haltung der lösungsorientierten Schulen. Es fehlt ihnen so etwas wie eine Landkarte, die Auskünfte gibt wie: hier können sie mit dem Auto fahren, dort mit einem Schiff und da müssen sie zu Fuß gehen.

Diese Landkarte stand mir zur Verfügung mit der oben erwähnten prozessorientierten Persönlichkeitstypologie<sup>6</sup>. Diese Landkarte machte zweierlei deutlich. Welches der oben genannten Therapie-Verfahren ist für welchen Lebensbereich und welchen Persönlichkeitstyp besonders geeignet. Und welche Lebensthemen sind therapeutisch schon gut erschlossen und wo geht es darum, etwas erst zugänglich und bearbeitbar zu machen. Das war jedoch nicht so, dass hier eine Theorie die Praxis bestimmt, sondern ein ständiges Ausprobieren: Könnte das so funktionieren oder vielleicht so oder so?

In der dritten Phase der Entwicklung der lösungsorientierten Verfahren geht es um gesicherte Qualität. Denn ein Therapieverfahren ist nicht besser als die Ausbildung seiner Therapeuten. Die großen Meister der Vergangenheit haben diesen Aspekt unterschätzt. Berne, Perls oder auch Erickson haben sich darauf beschränkt, ihr Können zu demonstrieren. Doch das ist keine Ausbildung. In den etwa fünfzehn Jahren meiner Tätigkeit als Ausbilder, war es mein ständiges Ziel, dass Teilnehmer eine hohe praktische Kompetenz erreichen. Dabei entdeckte ich, dass dazu pädagogische Bemühungen nicht ausreichen.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> um 1977

<sup>5</sup> etwa seit 1970

<sup>6</sup> Friedmann, D.: Die drei Persönlichkeitstypen und ihre Lebensstrategien, WBG

<sup>7</sup> Ich bin sowohl Pädagoge mit sieben Jahre Lehrerfahrung als auch Erziehungswissenschaftler

Ganz entscheidend für die Qualität einer Ausbildung ist ihre Organisation: unterstützt oder behindert sie die Zielsetzungen? Ich machte zunächst meine Ausbildungen in einem mir vorgegebenen Rahmen, den ich nützen, aber nicht verändern konnte. Er war einer Hochschulausbildung nachempfunden. Doch sowohl meine Arbeit als auch die Ergebnisse waren wenig erfreulich. Ich war ständig dabei zu überzeugen, zu motivieren und an die Eigenverantwortung der Teilnehmer zu appellieren. Das war anstrengend und frustrierend.

Dann entschloss ich mich, die mir vorgegebene Struktur der Ausbildung durch eine eigene zu ersetzen. Jetzt organisierte ich die Ausbildung konsequent im Sinne des Zieles, dass die Teilnehmer eine hohe praktische Kompetenz erreichen. Der Unterschied war verblüffend. Nicht nur, dass die Arbeit mir sehr viel mehr Spaß machte, die Ergebnisse waren um ein Vielfaches besser. War ich früher schon froh, wenn ein oder zwei Teilnehmer von zehn ein ordentliches Können erwarben, so waren es jetzt sieben oder acht von zehn. Durch weitere ständige Verbesserungen von Ausbildung zu Ausbildung erreichen heute neun von zehn, oder manchmal zehn von zehn, gute und sehr gute Leistungen.