

Grundlagen von Beratung, Betreuung und Coaching

J. Kleinert, M. Sulprizio

- 2.1 Beratung, Betreuung, Coaching – ein Klärungsversuch – 8
 - 2.2 Ziel und Absicht – zentrale Merkmale der Beratungs- oder Betreuungshandlung – 10
 - 2.3 Die Beratungs- und Betreuungssituation – mal hilfreich, mal hinderlich – 11
 - 2.4 Beratungs- und Betreuungskompetenzen – Basis für erfolgreiche Arbeit – 12
 - 2.5 Vertrauen – Basis für eine gute Betreuungsbeziehung – 14
- Literatur – 16

Es existieren keine einheitlichen Definitionen.

Beratung beinhaltet die Autonomie des Ratsuchenden.

Betreuen heißt Lösungsansätze zu entwickeln und zu kontrollieren.

Coachingbegriff betont den Trainingscharakter einer Betreuung.

2.1 Beratung, Betreuung, Coaching – ein Klärungsversuch

Beratung, Betreuung, Coaching: Teils werden diese Begriffe synonym verwendet, teils mit austauschbaren Definitionen verbunden – eine einheitliche Sichtweise findet sich weder in der Praxis noch in der Fachliteratur.

Umso wichtiger ist es, dass kurz umschrieben wird, wie diese Begrifflichkeiten im vorliegenden Band ein- und zugeordnet werden. Wir gehen dabei von einem möglichst alltagsnahen Konzept dieser Begriffe aus und versuchen trotzdem klar und eindeutig, d. h. wissenschaftlich zu bleiben.

Beratung Beratung bedeutet im engeren Sinne, jemandem einen Rat, üblicherweise eine hilfreiche Information oder Empfehlung zu geben (Frommann et al. 1976). Ethymologisch zeigt sich bereits hier ein für das Thema dieses Buches interessanter impliziter Punkt, nämlich die Freiwilligkeit in der Annahme eines Rates. Im Gegensatz zu einer Weisung oder einem Befehl sind Ratschläge immer mit der freien Entscheidung verbunden, sie anzunehmen oder nicht (Kaiser u. Seel 1981).

Ein Berater sollte daher niemals erwarten, dass der Empfehlung (dem Rat) auch gefolgt wird. Dieses Prinzip der Autonomie des Ratsuchenden ist ein Grundbestandteil jeder Beratungssituation und sollte auch immer explizit angesprochen werden.

Betreuung Beratungen und Betreuungen unterscheiden sich insbesondere qualitativ und in der Folge teils auch quantitativ. So beinhaltet der Begriff Betreuung immer auch das Feedback der betreuten Person über Erfahrungen mit Lösungsversuchen einer Problemlage. Beispielsweise würde eine betreute Person versuchen, mit den Hilfestellungen und Ratschlägen eine bestimmte Schwierigkeit zu bewältigen und bei einem weiteren Kontakt mit dem Betreuer die Erfahrungen besprechen. Betreuungen können daher per se nie einmalig sein, während eine Beratung sich unter Umständen auf eine einmalige Empfehlung oder Hilfestellung beschränken kann; so z. B. wenn über ein Internetportal eine bestimmte Frage zwar fundiert und fachmännisch, aber nur einmalig beantwortet wird.

Dieser Lesart nach sind Beratungen immer Teilprozesse von Betreuungen, denn eine Betreuung ohne Informierung, Aufklärung, Ratschlag oder Hilfestellung ist wohl nicht denkbar. Allerdings müssen Beratungen (z. B. Aufklärungen oder Ratschläge) nicht zwingend eine Diagnose bzw. Analyse oder einer Kontrolle oder Besprechungen von Lösungsversuchen beinhalten (so wie es bei Betreuungen üblich ist).

Coaching Inhalte oder Abläufe im Coaching, als dritter Begriff, unterscheiden sich letztlich nicht von Betreuungen. Allerdings betont der Coachingbegriff noch stärker als der Begriff Beratung den Übungs- und

Trainingscharakter der Zusammenarbeit von Betreuer (Coach) und Hilfesuchenden (Coachee).

Es ist nämlich nicht davon auszugehen, dass eine einmalige Verhaltensänderung unmittelbar zur Lösung eines Problems führt. Stattdessen müssen neue Denk- und Verhaltensmuster geübt (d. h. „trainiert“) werden, bis die Hilfesuchende den Lösungsansatz beherrscht. Beispielsweise führt die Empfehlung eines bestimmten Bewegungsprogramms noch lange nicht dazu, dass dieses Programm auch umgesetzt wird, selbst dann nicht, wenn die Probleme erkannt werden, welche die regelmäßige Aktivität verhindern („Barrieren“). Vielmehr muss immer wieder geübt werden, wie diese Probleme im Alltag bewältigt werden.

Training bedeutet hier also das Einüben, Lernen und Automatisieren von Verhaltensweisen zur Bewältigung einer schwierigen Situation. Bei solchen Trainings muss der Coach (oder der Betreuer) nicht zwingend anwesend sein. Das Üben kann und soll durchaus selbstgesteuert stattfinden, insbesondere, wenn es um Alltagssituationen geht.

Mehr als der Begriff Betreuung verweist die Bezeichnung Coaching auch auf die Professionalität der Arbeit. Während gerade im Alltag „Betreuung“ mit keiner spezifischen Qualifikation verbunden wird, erwartet man typischerweise vom „Coach“ eine spezifische Ausbildung.

Dies mag der Grund dafür sein, dass in der Praxis viele Anbieter sich lieber als „Coach“ denn als „Betreuer“ bezeichnen. Faktisch ist jedoch auch bei einem professionellen Betreuer oder auch Berater Expertise oder eine bestimmte Qualifikation zu erwarten.

„Coaching“ suggeriert
fälschlicherweise mehr
Professionalität als „Betreuung“.

Der Praxisblick

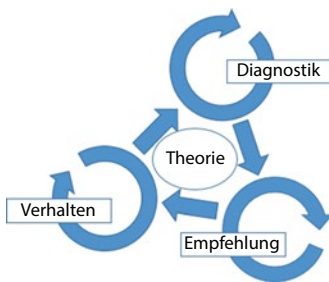
Sportbezogene Beratung oder Coaching? Was trifft in der Gynäkologie oder Geburtshilfe zu?

Das Spektrum der sport- und bewegungsbezogenen Beratungs- und Betreuungsarbeit bei Schwangeren (oder post partu) ist groß. Es reicht von der Weitergabe allgemeiner Informationen bis hin zur intensiven und wiederholten Betreuung der Schwangeren im Umgang mit speziellen sportlichen Aktivitäten und individuellen Fragestellungen. Welche Arbeitsweise aus diesem Spektrum gewählt wird, hängt sowohl vom Betreuer ab als auch von den Möglichkeiten. Auf Seiten des Betreuers ist einerseits die Selbstsicht wichtig („Wie weit geht meine Aufgabe in der Sport- und Bewegungsberatung oder -betreuung als Gynäkologe, Geburtshelfer oder Hebamme?“), andererseits ist die realistische Einschätzung der eigenen Fähigkeiten wichtig („Habe ich das sport- und bewegungsbezogene Wissen und die Erfahrungen für eine intensive Betreuung von Sportaktivitäten einer Schwangeren?“). Bezogen auf die eigenen Coaching- und Beratungsfähigkeiten und die sportfachlichen Kompetenzen sollten immer auch Weiterbildungen in Erwägung gezogen werden.

Fortsetzung nächste Seite

Letztlich mitentscheidend (weil limitierend) sind natürlich zeitliche Ressourcen. Betreuungen bzw. Coachings in Sachen Sport beinhalten diagnostische Gespräche zum Verständnis privater Bedingungen und persönlicher Vorlieben. Weiterhin wird der Umgang mit den Empfehlungen und die Erfahrungen der Schwangeren in Coachings thematisiert, Barrieren und deren Lösungen werden besprochen. All dies kostet Zeit. Wenn auch in 5–10 Minuten sehr viel erreicht werden kann, ist Eile oder Hektik in einem Coachinggespräch dysfunktional. So ist es oft besser, wenn eine Praxis sich darauf beschränkt, (schriftliche) Informationen zu geben oder weitere Ansprechpartner zu vermitteln als eine zu kurz gehaltene, nur wenig befriedigende Beratung durchzuführen.

Professionell zu beraten heißt Praxis wissenschaftlich zu verstehen.



▣ **Abb. 2.1** Diagnostik (Analyse), Empfehlung und Verhalten (inkl. Üben und Trainieren) als thematische Grundaspekte der Betreuung bzw. des Coachings. Das theoretische Verständnis der Praxis bietet für alle Aspekte eine Arbeitsorientierung

Auch die Ziele des Coaches sind wichtig.

Professionelle Beratungs- und Betreuungsleistungen unterscheiden sich von alltäglichen Beratungen und Betreuungen (z. B. durch einen Freund oder die Familie) durch die Systematik des Vorgehens. Im Falle der Beratung (oder des Coachings) besteht diese Systematik vor allem darin, zielorientiert geeignete Formen der Diagnostik zu wählen, entsprechend den diagnostischen Hinweisen Vorgehensweisen und Empfehlungen zu entwickeln und diese (z. B. im Coaching) sowohl zu üben bzw. zu trainieren als auch die Effekte der Empfehlungen zu kontrollieren (▣ **Abb. 2.1**). Grundlage dieses gesamten Prozesses (und zugleich immer eine Orientierungshilfe) ist die theoretische Vorstellung davon, wie die Dinge, zu denen beraten wird, in der Praxis ablaufen (d. h. funktionieren). Ein solches Modell des Funktionierens (und sein wissenschaftlicher Habitus) ist das vermutlich wesentlichste Merkmal professioneller Beratung.

2.2 Ziel und Absicht – zentrale Merkmale der Beratungs- oder Betreuungshandlung

Wünsche, Ziele und hiermit verbundene Absichten sind die wichtigsten Gegenstände im Verlauf von Beratungs- und Betreuungsprozessen. Entscheidend ist insbesondere die Klarheit von Zielen: Je klarer und eindeutiger die Zielstellungen und die damit verbundenen Absichten der Ratsuchenden *und* des Betreuers sind, desto effizienter und zufriedenstellender wird die Beratung oder das Coaching verlaufen. Auch wenn Ziele und Absichten der Rat- oder Hilfesuchenden im Vordergrund zu stehen scheinen, sind Ziele und Absichten des Coaches mindestens genauso wichtig. Denn wenn keine Passung der Ziele besteht, wird die Betreuung nicht funktionieren.

2.3 · Die Beratungs- und Betreuungssituation – mal hilfreich, mal hinderlich

Beispiel Einer Schwangeren geht es um den möglichst weitgehenden Erhalt ihrer sportlichen Figur, während der Betreuer durch Sport das Wohlbefinden in der Schwangerschaft verbessern will. Unter Umständen sind beide Ziele kompatibel, allerdings muss dieser kompatible Weg gefunden werden.

Auf Seiten des Coaches verkörpern Ziele auch immer die Einstellungen und die Überzeugungen eines Beraters. Solche Fragen spiegeln sich immer auch in der Zielstellung und Betreuungsabsicht des Coaches wider. Unter bestimmten Umständen ist es daher wichtig für den Betreuer, wenn er auch die eigenen Zielstellungen thematisiert.

- Was möchte ich mit meiner Betreuung bei der Hilfesuchenden erreichen?
- Wo sehe ich meine Betreuungsgrenzen?
- Was sind meine Vorstellungen eines guten Coachings?
- Welche ethischen oder moralischen Verpflichtungen habe ich?

Auf Seiten der betreuten Person ist in vielen Fällen das Ziel (von Sport oder Bewegungsaktivität) eher unscharf oder unklar. Beispielsweise genügt das Ziel „etwas aktiver zu sein“ nicht für eine tatsächliche Verhaltensänderung. Beratung oder Betreuung fängt daher sehr häufig damit an, das eigentliche Anliegen zu konkretisieren, manchmal sogar herauszufinden („mir geht es irgendwie nicht gut; vielleicht kann ja Bewegung helfen“).

Diese sogenannte „Klärung“ des Anliegens hängt nicht selten damit zusammen, Hintergründe eines vermeintlichen Ziels zu verstehen. Für einen Betreuer ist es daher essenziell, nachvollziehen zu können, was hinter einem (möglicherweise vermeintlichen) Ziel steht.

- Was soll mit diesem Ziel eigentlich erreicht werden (d. h. Zweckfragen)?
- Welche tieferen Beweggründe und Bedürfnisse stecken hinter diesem Ziel oder dem Zweck (d. h. Sinnfragen)?

Die Bearbeitung solcher Ziel-, Zweck- und Sinnfragen ist sehr häufig nicht nur für den Betreuer hilfreich, sondern eröffnet auch der betreuten Person eine tiefere Einsicht in die eigene Motivation. Vielfach ist bereits diese Selbstreflexion ein hilfreicher, manchmal sogar problem-lösender Punkt.

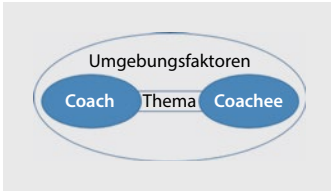
Das Anliegen und seine Hintergründe genau klären.

2.3 Die Beratungs- und Betreuungssituation – mal hilfreich, mal hinderlich

Die Beratungs- oder Betreuungssituation ist gekennzeichnet durch

- die teilnehmenden Personen,
- den Gegenstand der Beratung (das Anliegen, das aktuelle Thema) und
- die Umgebungsbedingungen (z. B. den Zeitpunkt oder die Räumlichkeiten).

Die situativen Komponenten beeinflussen sich gegenseitig.



■ Abb. 2.2 Situative Komponenten der Beratungs- oder Betreuungssituation

Die eigene Sportexpertise realistisch einschätzen.

Vermittlung von Wissen und Handeln brauchen unterschiedliche didaktische Kompetenzen.

Alle diese situativen Komponenten (■ Abb. 2.2) beeinflussen sich gegenseitig. Beispielsweise hängt das Thema mit dem Ausmaß an Expertise auf Seiten des Beraters ab, ebenso wie es die Motivation der Ratsuchenden beeinflusst; Zeitpunkt oder Räumlichkeiten können sich auf die Stimmung und Motivation während der Beratung auswirken; schließlich beeinflussen sich Coach und Coachee gegenseitig in Hinblick auf die „Lust“ an der Beratung, die Sicherheit im Thema und das gegenseitige Vertrauen.

2.4 Beratungs- und Betreuungskompetenzen – Basis für erfolgreiche Arbeit

Die beratende Person kann aus einer Innensicht („Wie sehe ich mich als Berater?“) und einer Außensicht („Wie sieht mich die hilfesuchende Person?“) betrachtet werden. Die Innenperspektive ist dabei eine unbedingte Notwendigkeit. Sie ermöglicht das rationale Einschätzen der eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten (Beratungsressourcen; Poczwardowski et al. 1998). Beratungsressourcen können in fachliche, sozial-didaktische und Meta-Ressourcen unterteilt werden.

Fachliche Ressourcen beinhalten in Beratungssettings vor allem Wissens- und Informationsaspekte. Hierzu gehört das unmittelbare Weitergeben von Information ebenso wie die indirekte Vermittlung von Informationsquellen (z. B. Broschüren, Bücher, Internet-Links). Für Betreuungssettings (Coaching) reicht Wissen nicht aus. Hier sind zusätzlich Handlungskompetenzen notwendig, beim Thema Sport und Bewegung auch konkrete Hinweise zur Technik und zum Bewegungsablauf bestimmter Aktivitäten. Eine falsche Selbsteinschätzung des Betreuers kann hier unter Umständen fatale Konsequenzen beinhalten, da eine falsche Ausführung oder die fehlende Berücksichtigung von Kontraindikationen für bestimmte Aktivitäten oder Bewegungsformen gesundheitliche Folgen haben können.

Auch wenn Berater oder Betreuer nicht in allen Sport- und Bewegungsformen ausgewiesen sein können und müssen, sind (zumindest für ein Coaching) exemplarische Eigenerfahrungen in grundlegende Aktivitätsformen (z. B. Ausdauersportarten, Rückschlagspiele, Sportspiele, Fitnesstraining) eine Bedingung für eine Betreuung (sogenannte kontextuelle Intelligenz bei Brown et al. 2005).

Neben den fachlichen sind *soziale und didaktische Kompetenzen* notwendig. Hierzu gehören grundlegende Fähigkeiten in der Vermittlung von Beratungs- oder Betreuungsinhalten. Hiermit sind nicht nur sehr grundlegende Fähigkeiten wie Kommunikation oder Kooperationsbereitschaft gemeint (Ward et al. 2005), sondern auch konkrete didaktische Fähigkeiten bei der Vermittlung von Inhalten.

Auch hier sollten die Vermittlung von Wissen und Handlungskompetenzen getrennt betrachtet werden. Bei der Wissensvermittlung spielen insbesondere pädagogische Fähigkeiten des Beraters oder Betreuers eine Rolle (z. B. Vereinfachung von Wissen, Strukturieren

komplexer Sachverhalten, grafische Aufbereitung). Bei der Vermittlung konkreter Handlungen sind komplexere Übungs- und Lernprinzipien zu beachten.

Ein Coach muss hier unter Umständen Wissen um die Hintergründe von konditionellen und technischen Trainingsprinzipien besitzen, z. B.

- Welche Kraft- oder Ausdauerfähigkeiten erfordern bestimmte Sportarten?
- Wie kann der Erwerb oder das Trainieren von Sportarten durch Veränderung von Bewegungsformen vereinfacht werden?
- Wie sehen didaktische Lernreihen zum Erwerb bestimmter Bewegungskompetenzen aus?

Der Praxisblick

Arzt, Hebamme oder Sprechstundenhilfe – wer macht eine Beratung und Betreuung in Fragen Sport und Bewegungsaktivität?

Es gibt sehr unterschiedliche Funktionsträger, die eine Beratung oder Betreuung hin zum Sport oder zur körperlichen Aktivität anbieten können. Neben Arzt, Hebamme (oder Entbindungspfleger) bieten sich auch das ärztliche Hilfspersonal (z. B. Arzthelferin) oder Personen in einer Sporeinrichtung (z. B. Verein, Finesseinrichtung) an. Wer letztlich Aufgaben der Beratung oder Betreuung übernimmt, ist eine Frage der Akzeptanz und Machbarkeit.

Die Akzeptanz betrifft vor allem die schwangere Frau (oder die Frau post partu). Sie muss damit einverstanden sein, von einem Arzt statt von einer Hebamme oder von einer Arzthelferin statt von einem Gynäkologen beraten zu werden. Eine der ersten Fragen in einer Beratungssituation sollte daher sein: „Ist es für Sie in Ordnung, wenn wir über das Thema Sportaktivität einmal sprechen, und ist es auch in Ordnung, wenn dies Frau XY übernimmt?“).

Die Machbarkeit hängt von der Leistungsbeschreibung ab (d. h. von der Komplexität der Beratung/Betreuung), von den Beratungskompetenzen der betreffenden Personen und von den gegebenen zeitlichen oder auch räumlichen Möglichkeiten. Wenn Sportberatung angeboten wird, so sollte in einem kurzen Auftaktgespräch geklärt werden, welche Form sowohl für die Ratsuchende als auch für die Einrichtung oder den Berater die beste und möglichste ist.

Als Meta-Kompetenzen bezeichnen wir hier den zielführenden und angemessenen Einsatz der zuvor beschriebenen fachlichen oder sozialdidaktischen Kompetenzen. Meta-Kompetenzen sind daher

- die übergeordnete Planung von Betreuung,
- die Kommunikation über Betreuung und
- situative Flexibilität in der Betreuung.

Das Erklären von Hintergründen kann auch schaden.

2

Betreuung richtig zu planen heißt zu wissen, wann Diagnostik und Analyse, wann Verhaltensempfehlungen und wann konkretes Ausprobieren, Üben oder Trainieren sinnvoll erscheinen. Entsprechend zeigt **Abb. 2.1** für die drei grundlegenden Phasen von Betreuung oder Coaching auch zirkuläre Prozesse (d.h. Analyse findet z. B. solange statt, bis die nächste Phase zielführend möglich ist). Kommunikation über Betreuung ist insbesondere dann nötig, wenn der Zweck oder der Sinn von Betreuungshandlungen von der betreuten Person nicht mehr nachvollzogen werden kann. Diesbezügliche Erklärungen und die hiermit verbundene Transparenz von Betreuungshintergründen sollten jedoch nur dann eingesetzt werden, wenn die Ratsuchende dies auch möchte (oder sogar einfordert). Anderenfalls kann die Erläuterung von Hintergründen sogar schädlich sein, z. B. wenn dies vom Coachee als unnötig oder sogar überfordernd wahrgenommen wird.

Die dritte Meta-Kompetenz in der Beratung ist die Flexibilität in Abhängigkeit von der gegebenen Situation (Brown 2009): So wichtig z. B. grundsätzliche Lernprozesse, fachliche Regeln und Planung von Betreuung auch sind, so wichtig ist es, auf die Persönlichkeit oder die aktuelle Verfassung der jeweiligen betreuten Person einzugehen. Hierbei spielen Charakterzüge, Vorlieben oder grundsätzliche Bedürfnisse ebenso eine Rolle wie die aktuelle Stimmung oder Motivationslage. Das situationsangemessene, schnelle flexible Verändern von Planungen und Grundsätzen ist hiermit eine Bedingung dafür, dass sich die Hilfesuchende wahrgenommen und wertgeschätzt fühlt, was sich auf die Bereitschaft zur Mitarbeit zweifellos positiv auswirkt.

2.5 Vertrauen – Basis für eine gute Betreuungsbeziehung

Vertrauen ist mehr ein Gefühlsergebnis als eine kalkulierte Größe.

Das Vertrauen, das eine Hilfesuchende in einen Betreuer hat, ist zweifellos ein Kernmerkmal der Beziehungsqualität (Kleinert 2014). In Bezug auf die Kompetenz eines Betreuers hängt Vertrauen weniger von der tatsächlichen Kompetenz als von der subjektiven Einschätzung aus Sicht der betreuten Person ab. Diese subjektive Einschätzung („meine Betreuerin weiß, wovon sie redet und was sie tut“) basiert auf vielen verschiedenen Eindrücken oder Überzeugungen und ist letztlich Ergebnis einer komplexen „naiven“ Theorie und weniger das Ergebnis von rationalen Kalkulationen.

Hilfreich für eine positive Einschätzung der Coach-Kompetenz durch die betreute Person sind beispielsweise

- biografische Informationen, (z. B. eigene Sportaktivität des Betreuers),
- Wissen über (Zusatz-) Ausbildungen eines Coaches,
- häufig auch Informationen von Dritten (z. B. Referenzen).

Solche Informationen über die Fachkundigkeit können Vertrauen bilden; für viele Ratsuchende ist darüber hinaus die Erfahrung eines

Der Praxisblick

Wie sieht mich die Ratsuchende? Ein Blitztool zur Selbstreflexion

Manchmal ist es als Berater oder Betreuer hilfreich, sich in die Lage der schwangeren Frau zu versetzen: Wie sieht sie mich in meiner Funktion als Berater/Betreuer? Hierfür eignet sich ein kurzes Befragungstool, welches John D. Corrigan und Lyle D. Schmidt in den 1980-er Jahren für die psychologische Beratung entwickelt haben. Die Autoren unterscheiden hier die drei Dimensionen

- Attraktivität (freundlich, gesellig, liebenswürdig, warmherzig),
- Expertise (erfahren, fachkundig, vorbereitet, geschickt),
- Vertrauenswürdigkeit (ehrlich, verlässlich, aufrichtig, vertrauenswürdig).

Für eine Selbstreflexion würde sich der Berater fragen, wie die Ratsuchende die Fragen wohl beantworten würde.

Coaches wichtig. Im Unterschied zur Fachkompetenz, die am konkreten Thema orientiert ist, ist Erfahrung am generellen Betreuungskontext ausgerichtet („eine erfahrene Sportlerin“, „ein erfahrener Coach“, „eine erfahrene Ärztin“). Teils wird Erfahrung sogar der Person im Allgemeinen zugeordnet („ein erfahrener Mensch“), unabhängig von Situation oder Thema. Wenn eine Ratsuchende einen Berater als kompetent oder erfahren einschätzt, so geschieht dies nicht selten in Form einer Art Vorschuss, der sich im Rahmen der Betreuung (subjektiv) als gerechtfertigt oder falsch erweist.

Kompetenz und Erfahrung signalisieren der betreuten Person vor allem, dass die fachliche Fähigkeit dafür vorliegt, zu beraten, zu betreuen oder zu helfen. Um vertrauen zu können benötigt eine Ratsuchende allerdings auch das Gefühl, dass der Coach helfen *will* (und nicht nur helfen *kann*).

Diese Einschätzung des Wollens berührt nach Laucken (2001) zwei Komponenten, nämlich das „Sich-kümmern-um“ und das „Nicht-schaden-Wollen“ (Laucken 2001): Eine Ratsuchende ist immer in gewisser Weise verletzlich, da ein falscher Rat schaden könnte. Daher ist das Gefühl für eine hilfeschuchende Person so entscheidend, sich auf den Coach verlassen zu können (Collins u. Read 1990; Corrigan u. Schmidt 1983). Hierzu gehört auch, dass der Berater als zuverlässig und in seinem Verhalten als vorhersagbar bewertet wird. Hilfreich ist hierbei ebenfalls, wenn die betreute Person dem Betreuer bestimmte vertrauensbildende Persönlichkeitsmerkmale wie Glaubwürdigkeit, Ehrlichkeit, Authentizität und Offenheit zuordnet (Corrigan u. Schmidt 1983; ■ Abb. 2.3).

Vertrauen heißt einzuschätzen, dass ein Coach verantwortungsvoll helfen kann und will.

Üblicherweise ist mein/e Betreuer/in ...	gar nicht					sehr		
	0	1	2	3	4	5		
freundlich	0	1	2	3	4	5		
erfahren	0	1	2	3	4	5		
aufrichtig	0	1	2	3	4	5		
gesellig	0	1	2	3	4	5		
fachkundig	0	1	2	3	4	5		
ehrlich	0	1	2	3	4	5		
liebenswürdig	0	1	2	3	4	5		
geschickt	0	1	2	3	4	5		
verlässlich	0	1	2	3	4	5		
warmherzig	0	1	2	3	4	5		
vorbereitet	0	1	2	3	4	5		
vertrauenswürdig	0	1	2	3	4	5		

▣ **Abb. 2.3** Revidiertes „Counselor Rating Form“ (CRF-R) von Corrigan u. Schmidt (1983); deutsche Übersetzung Kleinert (2014)

Besonders in therapeutischen Situationen, aber auch in anderen Betreuungssettings ist das Thema der Attraktivität bedeutsam. Attraktivität und Vertrauen besitzen relevante und zumindest mittlere Zusammenhänge (Corrigan u. Schmidt 1983). Attraktivität steht hierbei nicht für ein äußeres Merkmal, sondern für die Gesamtheit der Anziehung, die man für einen anderen Menschen empfindet. In dieser Hinsicht hat die Therapieforchung gezeigt, dass Sympathie vermittelt durch eine gute Therapiebeziehung sogar den Therapieerfolg verbessert (Breuer 1979; Horvath u. Luborsky 1993).

Ungeachtet der Tatsache, dass auch Wissen und Expertise attraktiv machen kann, spielen insbesondere Wesenszüge wie Freundlichkeit, Liebenswürdigkeit, Geselligkeit oder Warmherzigkeit eine Rolle, die eine Ratsuchende einem Coach zuordnet (Corrigan u. Schmidt 1983).

Expertise und angenehme Wesenszüge sind wichtige Betreuerkomponenten.

Literatur

- Breuer F (1979) Psychologische Beratung und Therapie in der Praxis. Quelle & Meyer, Heidelberg
- Brown CH (2009) The consultant as a performer. In: Haynes SC (ed) Performance psychology in action: A casebook for working with athletes, performing artists, business leaders, and professionals in high-risk occupations, vol 1. American Psychological Association, Washington DC, pp 309–327
- Brown CH, Gould D, Foster S (2005) A Framework for Developing Contextual Intelligence (CI). Sport Psychol 19: 51–62
- Collins NL, Read SJ (1990) Adult attachment, working models, and relationship quality in dating couples. J Pers Soc Psychol 58 (4): 644–663 [doi: [10.1037/0022-3514.58.4.644](https://doi.org/10.1037/0022-3514.58.4.644)]

- Corrigan JD, Schmidt LD (1983) Development and validation of revisions in the Counselor Rating Form. *J Counsel Psychol* 30 (1): 64–75. doi: [10.1037/0022-0167.30.1.64](https://doi.org/10.1037/0022-0167.30.1.64)
- Frommann A, Schramm D, Thiersch H (1976) Sozialpädagogische Beratung. *Z Pädag* 22 (5): 715–741
- Horvath A, Luborsky L (1993) The role of the therapeutic alliance in psychotherapy. *J Consult Clin Psychol* 61: 561–573
- Kaiser HJ, Seel HJ (1981) Sozialwissenschaft als Dialog: Methodische Prinzipien der Beratungsforschung. Beltz, Weinheim
- Kleinert J (2014) Toolbox Beziehungsarbeit: Zur Beziehungsqualität in der sportpsychologischen Betreuung. Beitrag Qualitätssicherung in der Sportpsychologie. Sportverlag Strauß, Köln
- Laucken U (2001) Zwischenmenschliches Vertrauen: Rahmenentwurf und Ideenskizze. BIS Uni Oldenburg, Oldenburg
- Poczwadowski A, Sherman C, Henschen KP (1998) A sport psychology service delivery heuristic - building on theory and practice. *Sport Psychol* 12: 191–207
- Ward D, Sandstedt SD, Cox RH, Beck NC (2005) Athlete-counseling competencies for U.S. psychologists working with athletes. *Sport Psychol* 19: 318–334



<http://www.springer.com/978-3-662-48759-4>

Sport in der Schwangerschaft
Leitfaden für die geburtshilfliche und gynäkologische
Beratung

Sulprizio, M.; Kleinert, J. (Hrsg.)
2016, X, 168 S. 19 Abb., Softcover
ISBN: 978-3-662-48759-4