

Buchbesprechungen

Doris Ostermann (2010): Gesundheitscoaching. Wiesbaden: VS Verlag, 335 S., 39,95€.

Ferdinand Buer, Münster

Dieses Buch ist ein Grundlagenwerk. „Gesundheitscoaching“ bezeichnet ja einen Praxis- und Forschungsbereich, der gegenwärtig – jedenfalls in den deutschsprachigen Ländern – neu aufgebaut wird. Um hier etwas grundlegen zu können, muss man nicht nur etwas von Gesundheit und Coaching verstehen. Man muss auch über praktische Erfahrungen mit Beratungsprozessen im Gesundheitssektor verfügen. Und man muss das alles gedanklich und sprachlich zu einem ausgereiften Konzept zusammenfügen können. All das trifft auf Doris Ostermann zu. Sie ist Sozialpädagogin, Traumatherapeutin, Suchttherapeutin, Heilkundliche Psychotherapeutin (HPG), Supervisorin und Coach (MSc Uni Krams) und ist neben der Logotherapie vor allem mit dem Integrativen Ansatz (Petzold) vertraut. Sie arbeitet in eigener Praxis, führt Fortbildungen im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements und Weiterbildungen zum Gesundheitscoaching an der Europäischen Akademie für Psychosoziale Gesundheit – Fritz Perls Institut durch.

Dieses Buch bietet nach den Pionierarbeiten von Matthias Lauterbach ein ausgereiftes, umfassendes Konzept zum Gesundheitscoaching. Ostermann nutzt dabei neben ihren eigenen Erfahrungen und Reflexionen vor allem das durchgearbeitete und forschungsbasierte Wissen des Integrativen Ansatzes: Die 26 Seiten des Literaturverzeichnisses enthalten allein auf 7,5 Seiten Angaben zu den Texten von Hilarion Petzold (und Mitautor/innen). Dementsprechend ist das Buch in der Reihe „Integrative Modelle in Psychotherapie, Supervision und Beratung“ des VS Verlags erschienen. In seinem Geleitwort (S. 18) weist Petzold zu Recht darauf hin, wie wichtig es ist, dass ethische Fragen in einem solchen Buch angemessen aufgegriffen werden (S. 12). Wenn er dann aber behauptet, dass die moderne Coachingliteratur dazu kaum etwas zu bieten hat, hat er offensichtlich das Buch von Buer & Schmidt-Lellek: „Life-Coaching. Über Sinn, Glück und Verantwortung in der Arbeit“ (2008) nicht zur Kenntnis genommen.

Wie hat Ostermann nun ihr Konzept konstruiert? Das Buch umfasst zwei Teile: Im Theorieteil beschreibt sie im 1. Kapitel, was heute unter Gesundheitscoaching verstanden wird (Deskription). Im 2. Kapitel geht es darum, was man unter „Gesundheit“ und im 3. Kapitel, was man unter „Coaching“ verstehen sollte, um im 4. Kapitel dieses Wissen zu einem Konzept von „Integrativem Gesundheitscoaching“ zusammenzufügen (Präskription). Im anschließenden Praxisteil beschreibt sie modellhaft den Prozess,

die allgemeine Methodik und dann den speziellen Umgang mit wichtigen Themen im Gesundheitscoaching.

Im 1. Kapitel berichtet sie, was unter Gesundheitscoaching bisher von Theoretikern wie Praktikern (in Experteninterviews) verstanden wird, und kommt zu 14 Thesen. Aus diesem heterogenen, fragmentarischen und häufig laienhaften Wissen lässt sich aber kein kohärentes Konzept entwickeln. Hier muss gründlicher nachgedacht werden:

Im 2. Kapitel kreist sie das Wissensfeld „Gesundheit“ ein. Sie macht deutlich, dass jede Definition von Gesundheit von subjektiven wie von objektiven Faktoren bestimmt ist. Was Gesundheit sei, das muss jeweils konkret in einer Beziehung, in der es um Gesundheit geht, zwischen den Beteiligten ausgehandelt werden vor deren möglicherweise ganz divergenten kulturellen Prägungen. Das leuchtet ein, auch wenn ich kein ausgewiesener Gesundheitsexperte bin.

Im 3. Kapitel geht es ums Coaching. Hier stellt die Autorin ausführlich das Integrative Coaching-Konzept vor. Nach Petzold ist „Coaching eine optimierungszentrierte Beratungs- und Entwicklungsmaßnahme zur Förderung von Kompetenz, Performanz und Ressourcenlage von Führungskräften bzw. anderer professioneller Fachkräfte durch spezialisierte Experten“ (S. 181). Wenn es also um Führungskräfte und andere Fachleute geht, dann muss deren besondere Lage angemessen berücksichtigt werden. Eine entsprechende soziologisch informierte Analyse fehlt aber bei Petzold und auch bei Ostermann. Aber auch wenn sich Gesundheitscoaching darüber hinaus an andere Zielgruppen innerhalb wie außerhalb von Arbeitswelten richtet, muss deren sozial-ökologische Lage genauer betrachtet werden. An dieser Stelle ist die Nähe des Konzepts zum Psychotherapiekonzept Petzolds spürbar, gerade auch wenn es durch die „vier Wege“ der Heilung und Förderung fundiert wird (S. 189). Der Integrative Ansatz und somit auch das Konzept von Ostermann sind stark von psychotherapeutischem und psychologischem Wissen geprägt. Eine Ergänzung durch mehr soziologisches Wissen über die Arbeits- und Lebensverhältnisse der jeweiligen Adressatengruppen sowie pädagogisches Wissen über spezielle Lernprozesse – meine Domäne – könnte hilfreich sein.

Das 4. Kapitel korrigiert die im 1. Kapitel aufgestellten 14 Thesen durch das bis hierhin entfaltete Wissen und macht aus einer dünnen, noch weitgehend gestaltlosen Skizze ein prägnantes, fülliges Bild: Ostermann sieht Gesundheitscoaching im Integrativen Ansatz fundiert und ordnet es als spezielles neuartiges Angebot ein in das Gesamt der Maßnahmen der Gesundheitsförderung. Um was es jeweils konkret geht, muss zwischen Ratsuchendem und Coach als den beiden Gesundheitsexperten im Dialog ausgehandelt werden (S. 208). Generell soll Gesundheitscoaching jemanden ganz konkret individuell begleiten, seinen eigenen gesundheitskompatiblen Lebensstil zu entwickeln und einzüben. Damit das personenzentriert umgesetzt werden kann, bedarf es einer professionellen Beraterpersönlichkeit.

Der Integrative Ansatz betont zu Recht, dass es bei der Herausbildung einer solchen Persönlichkeit nicht nur um umfassendes, multiperspektivisches Wissen, sondern auch um vielfältiges Können und ein verkörpertes Ethos geht. Dabei wird allerdings als Quelle dieses Bildungsprozesses meines Erachtens die Wissenschaft überbetont. Das Ethos kann nicht aus wissenschaftlichen Erkenntnissen extrahiert werden. Es ist fundiert in Überzeugungen (*beliefs*), die aus Religionen, Weltanschauungen, Philosophien gespeist sein können. Sie müssen jedoch ganz persönlich vom Berater in Eigenverantwortung gesetzt

werden. Und das Können (Performanz) speist sind auch aus Erfahrungen, die Praktiker in ihrem konkreten Tun jenseits der Wissenschaft machen. Praktisches Wissen ist somit eine eigenständige Wissensquelle, über die Wissenschaftler als Wissenschaftler eben nicht verfügen. Professionelle Coaching-Kompetenz bedarf somit einer Integration philosophischen, wissenschaftlichen und praktischen Wissens. Das wird in diesem Buch auch implizit deutlich, es sollte aber auch explizit gesagt werden.

Das 5. Kapitel skizziert das professionelle Vorgehen im Gesundheitscoaching. Die Auswahl der Themen zeigt, worum es im Gesundheitscoaching geht: Werte, Sinnfindung, Lebensstil, Persönlichkeit, Arbeit, Ressourcen, Potenziale, Ziele und Wille. Damit wird eine große Nähe zu meinem Konzept des Life-Coachings deutlich. Das Ziel im Life-Coaching ist ein gelungenes, gutes, glückliches Leben. Das Ziel im Gesundheitscoaching ist eine gute Gesundheit. Das eine bedingt offensichtlich das andere. Vielleicht kann man beide Sichtweisen auf das menschliche Leben unter dem Oberbegriff „Lebensqualität“ zusammenfassen.

Was zeichnet also dieses Buch aus? Es bietet ein umfassendes, gut durchdachtes Konzept; es nutzt ausführlich das Wissen des Integrativen Ansatzes; es betont im theoretischen wie im praktischen Teil wichtige ethische Aspekte, und es ist klar aufgebaut und gut verständlich geschrieben. Wer sich mit Gesundheitscoaching gründlich befassen will, kommt an diesem Buch nicht vorbei.