

Coaching – Eine Bestandsaufnahme und Thesen für die weitere Entwicklung der Branche

Coaching – the current state and a theses on its further development

Christopher Rauen

Zusammenfassung

Der Beitrag soll neben einer Klärung des Coaching-Begriffs einen Einblick geben, aus welchen spezifischen Ausgangslagen heraus es für Führungskräfte sinnvoll ist, Coaching als Beratungsform in Anspruch zu nehmen. Um seine Rolle als Coach ausfüllen zu können, braucht der Berater Kompetenz auf der Prozessebene. Gleichsam ist er als Experte gefordert, in Veränderungsprozessen Anregungen zu geben und – sofern notwendig und sinnvoll – Position zu beziehen. Das im Coaching vorhandene Spannungsfeld zwischen Prozessberatung und Expertenberatung verlangt dem Coach zahlreiche Kompetenzen ab. Nicht jeder, der sich als Coach bezeichnet, verfügt über derartige Kompetenzen. Dies hat Auswirkungen auf die Branche, deren weitere Entwicklung anhand mehrerer Thesen dargestellt wird. Insgesamt wird deutlich, dass Qualitätsaspekte für die Coaching-Branche sehr bedeutsam sind und teilweise ein Umdenken in der Branche erforderlich ist.

Abstract

This article not only provides clarification of the term coaching, it also provides an insight into the specific prerequisites needed that enable coaching to be meaningful for managers who seek it. The consultant, who acts as the coach, not only needs to be competent in understanding processes on all levels but also needs to offer input, when necessary or meaningful, and take a stand point on the change process level. This tension created between process and expert coaching demand that the coach has a multitude of competencies. Not everyone who calls himself a coach has these. Several theses illustrate the impact of the latter on the coaching profession and its future development. It appears apparent that the quality aspects are very important for the coaching industry and that a rethinking within the industry, at least partially, may be called for.

1. Die aktuelle Situation

Obwohl Coaching als Dienstleistung durch externe Berater seit 20 Jahren im deutschsprachigen Raum praktiziert wird, herrscht immer noch ein hohes Maß an Unklarheit darüber, was „Coaching“ eigentlich ist bzw. sein kann. Die Ursachen für diese Begriffsverwirrung sind vielfältig und seien folgend aufgelistet genannt:

- Vorhandene Beratungs- und Trainingsdienstleistungen als werden aus Imagegründen in „Coaching“ umbenannt.
- Therapeuten entdecken die Wirtschaft als neues Betätigungsfeld, ohne z.T. über wirtschaftliche Feldkompetenzen zu verfügen.
- Standesorganisationen, die sich nachweislich und im nennenswerten Umfang um Qualität im Coaching bemühen sind noch im Aufbau.
- Der Markt von Coaching-Anbietern und von Coaching-Ausbildungen ist extrem intransparent.
- Vorhandene Veröffentlichungen weisen ebenfalls eine enorme qualitative Spannweite auf; die Standardwerke (Looss 2002, Schreyögg 2002, 2003, Rückle 2000, Rauen 2005b) sind oft nur Insidern bekannt.
- Die wissenschaftliche Forschung beschäftigt sich erst seit relativ kurzer Zeit mit einer auch theoretischen Fundierung des Coachings.
- Aufgrund der unübersichtlichen Situation ist es für Laien und potenzielle Coaching-Klienten schwer zu beurteilen, was überhaupt Coaching ist. Dadurch wird es unseriösen Anbietern sehr leicht gemacht, so dass eine Vielzahl davon existieren.

2. Definition

Trotz der skizzierten Schieflage ist Coaching aber durchaus definierbar, denn die spezifischen Eigenschaften des Coachings sind für seinen Erfolg und anhaltenden „Boom“ zumindest mitverantwortlich. Grundsätzlich ist Coaching eine absichtlich herbeigeführte, tragfähige Beratungsbeziehung für Personen mit Managementaufgaben. Im Coaching werden Themen bearbeitet, die ansonsten verschwiegen werden – meist um einen „Gesichtsverlust“ zu vermeiden. Oft werden daher im Coaching bereits lange vernachlässigte oder verdrängte Probleme thematisiert, deren Lösung ein