



Andrea Rudisch-Pfurtscheller

Leitmetapher Herz

Anthropologische Grundannahmen
im Coaching

e
book

ATHENA

Andrea Rudisch-Pfurtscheller
Leitmetapher Herz

Pädagogik: Perspektiven und Theorien
Herausgegeben von Johannes Bilstein

Band 30

Andrea Rudisch-Pfurtscheller

Leitmetapher Herz

Anthropologische Grundannahmen
im Coaching

ATHENA

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten
sind im Internet über <<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

E-Book-Ausgabe 2018

Copyright der Printausgabe © 2018 by ATHENA-Verlag,
Copyright der E-Book-Ausgabe © 2018 by ATHENA-Verlag,
Mellinghofer Straße 126, 46047 Oberhausen
www.athena-verlag.de

Alle Rechte vorbehalten

ISBN (Printausgabe) 978-3-7455-1030-0

ISBN (PDF-E-Book) 978-3-89896-797-6

Danken

möchte ich in erster Linie meinen beiden betreuenden Professores Helga Peskoller und Johannes Bilstein für die außergewöhnlich engagierte und inspirierende Beratung und Begleitung während des gesamten Forschungs- und Schreibprozesses,

Anita Hussl-Arnold und Wolfgang Steger sowie Irene Gleirscher, Margret Steixner und Barbara Lill-Rastern für die wertvollen Gespräche und Inputs,

meinen Interview-Partnerinnen und -Partnern für ihre Zeit und Offenheit,

Andrea Kuyterink-Kastner und Ruth Danner für das Korrektorat

und meinem Mann Ansgar Rudisch für all seine motivierende Unterstützung.

Inhalt

1	Vorwort	11
2	Einleitung	15
2.1	Ziel meiner Forschungsarbeit	15
2.2	Aufbau der Arbeit	17
3	Gegenstand der Forschungsarbeit	19
3.1	Coach – Coaching: Ideengeschichtlicher Überblick	19
3.2	Das FUTURE Coaching Modell	21
3.2.1	FUTURE GmbH	23
3.2.2	Stand der Forschung über den FUTURE Zugang	26
3.2.3	Entstehung und Entwicklung: Der Kontext	28
3.2.3.1	Im Leitgeist des Kapitalismus	29
3.2.3.2	New Age und Psychoboom	43
3.2.3.3	Humanistische Psychologie als Nährboden	52
3.2.3.4	Das Konzept des Transpersonalen	54
3.2.3.5	Exkurs: Mentalitätsgeschichtlicher Hintergrund	57
3.2.4	Die grundlegenden Bausteine des FUTURE Modells	59
3.2.4.1	Umgangsformen und Rituale im FUTURE Coaching	59
3.2.4.2	Die Basis: Humanistische Psychologie und Psychotherapie	61
3.2.4.3	Das Modell der 7 Lebensebenen	64
3.2.4.4	Paradigma des Herzens	71
3.2.4.5	Kontemplation	76
3.3	Coaching im Allgemeinen: Definitionen und Zuordnungen	79
3.3.1	Verwandtschaften und Abgrenzungen: Supervision, Psychotherapie, Mentoring	84
3.3.2	Systemkritik oder Systemerhaltung?	85
3.4	Erziehungswissenschaftlicher Bezug	87
3.4.1	Pädagogische Führung	89
3.4.1.1	Mäeutik in der Pädagogik und im Coaching	92
3.4.1.2	Die Pädagogik der Jesuiten und Coaching	96
3.4.1.3	Reformpädagogik: Montessori	100
3.4.1.4	Führen oder wachsen lassen?	103
3.4.2	Pädagogischer Takt	108

4	Theoretische Rahmung: Anthropologischer Zugang	117
4.1	Das Paradigma einer pädagogisch kritischen Anthropologie	119
4.2	Spiritualität	120
4.2.1	Spiritualität boomt	121
4.2.2	Etymologie: Die Entwicklung des Begriffs	122
4.2.3	Spiritualität und die Theologie	123
4.2.3.1	Christusereignis als Zentrum	125
4.2.3.2	Das Scheitern der Kirche	126
4.2.4	Spiritualität und die Psychologie	128
4.2.4.1	Assoziationen zum Begriff	128
4.2.4.2	Breites Bedeutungsspektrum als Ergebnis empirischer Studien	130
4.2.5	Spiritualität und Meditation: Anwendung in medizinischen Bereichen	131
4.2.5.1	Meditation	131
4.2.6	Kern des Heiligen	132
5	Empirie und Diskussion	135
5.1	Methodischer Zugang	135
5.2	Daten erheben	135
5.2.1	Zündende Idee für das Forschungsinstrument	137
5.3	Auswertung nach der Grounded Theory	138
5.3.1	Computerunterstützte Auswertung: Atlas.it	140
5.4	Ergebnisse aus der Inhaltsanalyse	141
5.4.1	Vorbemerkung und Überblick	141
5.4.1.1	Paradigmatisches Modell: das empirische Ergebnis im Überblick	142
5.4.1.2	Verdichtung zur Kernkategorie	144
5.4.2	Schrittweise Auswertung	145
5.4.3	Subjektivität: Das Individuum in seiner Einzigartigkeit	148
5.4.3.1	»Wesen« (Selbst)	149
5.4.3.2	Subjekt und Individuum – ein Konzept der Aufklärung	152
5.4.3.3	Das selbstbestimmte Selbst?	155
5.4.3.4	Körper: ein kurzer Streifzug	159
5.4.4	Temporalität und Grenzen (Kontext)	162
5.4.5	Sozialität und Spiritualität	166
5.4.5.1	Beziehung: Eine Grundbedingung!	167

5.4.5.1.1	Pädagogische Beziehung	168
5.4.5.2	Liebe: Grundbedingung beraterischen Handelns?	176
5.4.5.2.1	Die Pädagogische Liebe	179
5.4.5.2.2	Die Geschichte der Pädagogischen Liebe	185
5.4.5.2.3	Exkurs: Die wandelbare Liebe	193
5.4.5.3	Spiritualität? Spirituality? Göttliche Liebe?	197
5.4.5.3.1	Agape	204
5.4.5.3.2	Spiritualität bei FUTURE Coaches: eine eigene anthropologische Dimension?	211
5.4.6	Entwicklung	214
6	Fazit	217
6.1	»Part of the game«, wenn auch kritisch emanzipiert	217
6.2	Entwicklung und ihre Bedingungen: Beziehung, Liebe, Spiritualität	219
6.2.1	Entwicklung aus sich selbst heraus	219
6.2.2	Leitmetapher Herz – Liebe – Pädagogische Liebe	220
6.2.3	Spiritualität/Spirituality als Agape	221
6.3	Ausblick und Empfehlungen	223
7	Abbildungsverzeichnis	225
8	Literaturverzeichnis	227
8.1	Coaching, Beratung, Psychologie, Psychotherapie	227
8.2	FUTURE Training Beratung Coaching – Hochschulschriften, Handbücher, Manuskripte, Internetquellen	229
8.3	Methodik, Forschungsmethodik	230
8.4	Erziehungswissenschaften, Anthropologie, Soziologie, Philosophie	231
8.5	Spiritualität in Theologie, Psychologie	235

1 Vorwort

»Gecoacht« wird heute scheinbar überall: auf dem Sportplatz, in der Bank, im Krankenhaus, in der Ernährungsberatung, in Familien, unter Freunden, in Schulen, in Unternehmen, Organisationen ... Wenn Nachbarn einander helfen, »coachen« sie sich. Wenn eine Flüchtlingsfamilie dabei unterstützt wird, sich in ihrer neuen Umgebung zurechtzufinden, wird sie »gecoacht«; wenn jemand Rat bei einer Expertin oder einem Experten sucht, wird er »gecoacht«. Es gibt sie auch als Berufsgruppe, die Coaches – in großer Vielfalt an Zugängen, Modellen und Methoden. Geschützt ist der Beruf Coaching allerdings nicht.

Diese vorliegende Arbeit legt die Aufmerksamkeit auf FUTURE Coaching als eines dieser zahlreichen Modelle – bzw. auf FUTURE Coaches. Lange Zeit wurde die Methodik dieser Coaching Schule entwickelt, ohne auf mögliche Quellen Bezug zu nehmen. Ebenso wenig wurden später entstehende wissenschaftliche Arbeiten berücksichtigt, in denen Teilbereiche oder Aspekte des FUTURE Modells thematisiert worden waren. In den Vordergrund stellten jene, die diese Methode gründeten und weiterentwickelten, die gelebte Praxis, den direkten Bezug zu den Menschen und zu ihren Bedürfnissen, ihre Fragestellungen und Hinweise und was auf dieser Basis daraus entstand. Im Vordergrund stand (und steht grundsätzlich und weiterhin) die unmittelbare Handlungsebene. So sehr ich Letzteres verstehen kann, so sehr irritierte mich während meiner eigenen Coaching-Ausbildung bei FUTURE (2001–2003), dass ich für zentrale Teile des Modells und der Techniken, die ich erlernte, weder Bezüge zur allgemeinen Fachwelt noch zu einem dokumentierten Hintergrund zur Hand hatte. Erst Jahre später, als ich aktiv begann, mich mit der Idee einer wissenschaftlichen Arbeit über FUTURE auseinanderzusetzen, stieß ich auf eine 1994 verfasste Dissertation über das zu dem Zeitpunkt sehr junge Coaching-Modell (damals »Ganzheitliches Individuationstraining«)¹.

Das bedeutet jedoch keinesfalls, dass die Qualität der Ausbildung schlecht war. Ganz im Gegenteil: Sie war professionell gestaltet, durch zahlreiche Trainerinnen und Trainer begleitet und stellte von Anfang an das praktische Handeln, die für diese Arbeit notwendige Haltung und den angestrebten Habitus in den Mittelpunkt. Sie war praxisorientiert und setzte mit ihrer Methodik zu einem hohen Anteil auf Selbsterfahrung und die eigene Persönlichkeitsentwicklung.

1 G. Assmann (1994)

Meine Fragen zur Geschichte des FUTURE Modells und zu dem geisteswissenschaftlich untersuchbaren Fundament der Arbeit von FUTURE Coaches führten mich schließlich zu diesem Forschungsvorhaben. Meine Recherchen wurden unterstützt durch das Engagement von weiteren interessierten damaligen Ausbildungskandidatinnen² und durch entsprechende Offenheit und Interesse von FUTURE Coaches, Ausbildungsleiterinnen und Ausbildungsleitern.

Die aktuelle Situation für Teilnehmerinnen und Teilnehmer der FUTURE Coaching Ausbildung stellt sich zum Teil anders dar, als ich sie erlebte. Bereits zu Beginn der Ausbildung erhalten sie grundsätzliche Informationen zum Berufsbild Coaching im Allgemeinen und einen Überblick über die drei großen Therapieschulen Psychoanalyse, Verhaltenstherapie und Humanistische Therapie als zumeist grundlegende Zugangsweisen von Coaching- und Beratungsformen. Sie erfahren, dass das FUTURE-Modell bei der Humanistischen Therapieschule verortet werden kann. Eine differenzierte Auseinandersetzung mit dem Hintergrund des FUTURE Modells, mit seiner Entwicklung und seinen Einflüssen fehlt jedoch noch bzw. ist nicht sichtbar. Zu dieser Auseinandersetzung soll mit der vorliegenden Forschungsarbeit ein Beitrag geleistet werden – und zwar aus einem geisteswissenschaftlichen, historisch-kritischen und pädagogischen Blickwinkel heraus. Es geht dabei um Fragen nach kulturell-historischen Wurzeln und Entwicklungszusammenhängen, die ich in den wichtigsten »Bausteinen« des FUTURE Modells sowie in konkreter und gelebter Form besonders in den Menschenbildern der Coaches gefunden habe.

Um Erkenntnisse über Entstehung, Kontext und Hintergrund des FUTURE-Zugangs zu erhalten, war das Manuskript zum derzeit entstehenden Buch Wolfgang Stabentheiners hilfreich³: Darin gibt er Hinweise auf den Kontext, in dem dieses Modell entstanden ist, auf seine Entwicklung und auf Einflussfaktoren. Bezüge zu relevanter Literatur stellt er auch in diesem Dokument nicht her. Eine Ausbildungs-Teilnehmerin der ersten

2 B. Lill-Rastern, A. Rudisch-Pfurtscheller (2009). Gemeinsam mit einer Ausbildungskollegin erarbeitete ich ein Handout mit einem Überblick über die wichtigsten Interventionsformen einerseits und über die großen Denkschulen andererseits. Dabei nahmen wir eine grundsätzliche Zuordnung der FUTURE-Coaching-Methode vor.

3 W. E. Stabentheiner (2015): In diesem Manuskript des geplanten Buches, an dem Wolfgang Stabentheiner derzeit arbeitet, beschreibt er u. a. »Stationen« seines »persönlichen Lebens, die weichenstellend für die Entwicklung der FUTURE Methode waren«, ebenso wie gesellschaftliche und politische Ereignisse, die aus seiner Sicht generell die Lebenssituation der Menschen unausweichlich mitbestimmen.

Stunde und heute eine der wichtigsten Gesellschafterinnen des FUTURE-Unternehmens, gab mir in einem unserer Gespräche die wahrscheinlich treffendste Begründung: Wolfgang Stabentheiner will und wollte sich nirgendwo zuordnen, nicht »festnageln lassen«. Jede Form von Zuordnung scheint ihn sofort zu beengen. Damit gibt er den Anstrengungen und Versuchen, sich dem FUTURE Coaching Modell wissenschaftlich anzunähern, ein schwieriges Erbe mit.

Eine weitere besondere Herausforderung holte ich mir schließlich durch den anthropologischen Zugang dieser wissenschaftlichen Arbeit. Wie Christoph Wulf und Jörg Zirfas im von ihnen herausgegebenen *Handbuch Pädagogische Anthropologie* einleitend erwähnen, ist die Pädagogische Anthropologie durch ihre eigene Selbstreflexivität charakterisiert: Die Forschenden sind hier in ganz besonderer Weise mit sich selbst konfrontiert und sind mit ihrer Gegenwart Teil der Forschung. Sie heimsen sich das Problem ein, selbst zur Instanz von Frage und Antwort zu werden. Neuzeitliche Anthropologie ist also »anthropologische Anthropologie«. Menschen können ihr Leben nur anthropologisch leben, weil sie in gewisser Weise immer eine bewusste Vorstellung davon haben, was menschliches Leben ausmacht bzw. ausmachen könnte oder sollte. In diesem Sinne sind auch anthropologisch Forschende mit ihrem jeweiligen anthropologischen (Vor-) Verständnis vom Menschen konfrontiert. Die pädagogischen Menschenbilder sind daher nicht nur Gegenstände der Forschung, sondern auch ihre Voraussetzungen. Menschenbilder gehen immer in die Forschung mit ein – inhaltlich und methodisch.⁴

Wie schwierig es zudem ist, sich wissenschaftlich kritisch mit einem Gegenstand auseinanderzusetzen, dem man gleichzeitig beruflich und emotional nahe ist, konnte ich im Moment der Entscheidung für die vorliegende Arbeit noch gar nicht richtig einschätzen. All das stellte sich im Laufe des Forschungsprozesses heraus und nährte das Spannungsfeld zwischen notwendiger wissenschaftlich-kritischer Distanz als Forscherin, beruflicher Nähe, Freude, Begeisterung für den Forschungsgegenstand, damit verbundener Naivität und den eigenen impliziten Anthropologien.

4 C. Wulf, J. Zirfas (2014), vgl. S. 11 ff

2 Einleitung

Mit der vorliegenden Arbeit setze ich dort an, wo es um den Hintergrund der Arbeitsweisen von FUTURE Coaches geht: In Anlehnung an Jörg Zirfas und an Christoph Wulf gehe ich – mit Bezugnahme auf den gewählten Coaching-Kontext – davon aus, dass jede/jeder Coach ein anthropologisches Wissen hat, das als Grundlage ihrer Arbeit, ihres Zugehens auf und Umgehens mit Menschen, ihrer Kommunikation wirkt. Dieses Wissen ist zum großen Teil implizit, steht daher nicht zum Nachlesen, Nachschauen oder zum Bearbeiten zur Verfügung. Somit kann es nur schwer reflektiert oder diskutiert werden.⁵ Das motivierte mich, solch implizites Wissen sichtbar und zugänglich zu machen.

2.1 Ziel meiner Forschungsarbeit

Wie kann Coaching generell bzw. anhand des Beispiels FUTURE Modell ideen- und mentalitätsgeschichtlich eingeordnet werden? Auf welchen Leitideen und Annahmen gründet der Zugang der FUTURE Coaches zu den Menschen? Was leitet sie in ihrem professionellen Handeln, in ihrer Begleitung und Hilfestellung von Menschen, die danach suchen? Durch die Erforschung von impliziten Anthropologien sollen die »Metaphysik« des FUTURE Modells und Hintergrundannahmen der Coaches sichtbar gemacht werden und kritisch reflektiert zur Verfügung stehen. Auf ihnen basiert das praktische Handeln der Coaches.

Die Entstehung und Entwicklung des FUTURE Modells fällt in die 1980er-Jahre – eine Zeit des erstarkenden Kapitalismus. Mit dem Fall der Berliner Mauer im November 1989 und der darauffolgenden Auflösung der Sowjetunion war der Sieg des Kapitalismus über den Sozialismus und Kommunismus besiegelt. Es fällt auf, dass mit dieser wohl erfolgreichen Entwicklung des Kapitalismus auch die Entwicklung von Coaching als Beratungsform einhergeht. Inwieweit hängen diese Entwicklungen zusammen? Macht der Kapitalismus die Coaches zu seinen Handlangern?

Die 1970/80er-Jahre waren auch geprägt von gesellschaftlichen Strömungen des Psychobooms und des New Age. Zu ihren Merkmalen zählten hohes Interesse und Faszination für Praktiken zur Lebensbewältigung und für Lösungsvorschläge zu allen möglichen seelischen und existenziellen Problemen. Diese Zeit war darüber hinaus gekennzeichnet von

5 C. Wulf (1994), S. 8

esoterischen Konzepten, die konträr zu wissenschaftlicher Reflexion standen. Das Spektrum der Angebote war äußerst vielfältig, man sprach von einem neuen »Neuen Zeitalter« – und das schien es auch zu sein: ein Zeitalter verschiedenster Zugänge und Denkschulen, die – verkürzt gesagt – allesamt das Bedürfnis nach Optimismus zu stillen versuchten.⁶

Diese Entwicklung scheint mit einem weiteren »Megatrend« in Verbindung zu stehen: dem der Spiritualität. So sehr sich Kirchenaustritte in den letzten zwei Jahrzehnten häuften, so sehr zeigen sich heute individualisierte Formen von Spiritualität in unterschiedlichen Disziplinen. Die Grenzen zwischen ihnen verschwimmen, Tendenzen von »Psychologisierung religiöser Erfahrung« prägen die Zeit.⁷

Mein besonderes Interesse gilt der Frage, welche Rolle das Thema Spiritualität in den anthropologischen Grundannahmen der Coaches spielt und ob sie einer der bestehenden anthropologischen Dimensionen zugeordnet werden kann.

Zusammenfassend zielt meine Arbeit darauf ab,

- den historischen und ideengeschichtlichen Kontext des Modells zu rekonstruieren,
- einen Beitrag zu mehr Transparenz und Beschreibbarkeit des FUTURE Coaching Modells zu leisten,
- die grundlegenden anthropologischen Sichtweisen von FUTURE Coaches sichtbar zu machen,
- den Aspekt Spiritualität zu beleuchten
- und auch kritisch zu hinterfragen, ob und wie mächtig der »Geist des Kapitalismus«⁸ über FUTURE Coaches herrscht.

Diese Forschungsarbeit versteht sich als ein Anfang und Impuls für mögliche weitere pädagogisch und historisch-kritisch anthropologische Auseinandersetzungen. Entsprechend abgeleitete und weiterführende Reflexionen innerhalb des Coach-Kreises und darüber hinaus wären lohnend und wünschenswert.

6 R. Lay (1988), S. 137 ff

7 P. M. Zulehner (2004), S. 47 f

8 Diese Formulierung wurde in Anlehnung an Max Webers Werk *Die protestantische Ethik und der »Geist« des Kapitalismus* (erste Fassung: 1904–05) gewählt.

2.2 Aufbau der Arbeit

Nach der Einleitung widmet sich das nachfolgende Kapitel (3) der Erläuterung des Forschungsgegenstandes. Dabei bilden eine Beschreibung des FUTURE-Modells mit seinen wesentlichen Bausteinen und ein Einblick in den Entstehungs- und Entwicklungskontext den Kern dieses Kapitels. Daraufhin folgt eine Erläuterung der Beratungsform Coaching im Allgemeinen mit den Möglichkeiten ihrer erziehungswissenschaftlichen Verortung.

Die theoretische Rahmung (Kapitel 4) des empirischen Teils erläutert den Zugang der historisch-kritischen bzw. pädagogischen Anthropologie und thematisiert den »Megatrend« Spiritualität.

Der empirische Teil der Arbeit (Kapitel 5) stellt die Grounded Theory als gewählte Forschungs- und Auswertungsmethode, das Forschungsinstrument sowie die Datenerhebung vor und taucht schließlich in die Ergebnisdiskussion ein.

Das abschließende Fazit meiner Forschungsarbeit geht noch einmal auf ihre Ziele und Erkenntnisse ein und bietet einen Ausblick auf offene gebliebene Fragen an.

3 Gegenstand der Forschungsarbeit

3.1 Coach – Coaching: Ideengeschichtlicher Überblick

Das englische Wort *coach* bedeutet im Deutschen *Kutsche* und gelangt über das französische *coche* in den anglistischen Sprachraum. Seinen Ursprung kann man in der ungarischen Sprache im 15. Jahrhundert verorten. Dabei spielt der Name des ungarischen Ortes *Kocs* und des dazugehörigen Begriffs *kocsi* die wesentliche Rolle: Er bezeichnet die Art von Fortbewegungsmitteln für Passagiere, die dort im 15. Jahrhundert verwendet wird.⁹ Somit existiert ursprünglich das Bild eines Gefährts, das die Aufgabe übernimmt, seine Passagiere an den von ihnen gewünschten Ort zu bringen.

Zur konkreten Etymologie des Begriffs kann man Beiträge in organisationspsychologischer und managementorientierter Literatur finden: So weisen auch Astrid Schreyögg und Christopher Rauen auf die vorhin skizzierte etymologische Herkunft mit dem ursprünglichen Bild der bzw. des Coaches als Kutsche oder Kutscherin/Kutscher hin.¹⁰

Die von Management-Berater und Coach Uwe Böning definierten Entwicklungsphasen des Coachings nehmen den Bereich *Sport* im angloamerikanischen Raum des 19. Jahrhunderts als Ausgangspunkt:¹¹ Gemäß Böning wird der Begriff *Coach* im universitären Kontext für Personen verwendet, die Studierende bei der Vorbereitung sowohl auf sportliche Leistungen wie auch auf Aufgaben außerhalb des Sportbereichs begleiten und unterstützen. Breite Aufmerksamkeit erlangt er durch seine Bedeutung im Sport, die bis heute nichts an Kraft verloren hat. Sie wird vor allem im Leistungssport mit den Aspekten Betreuen, Motivieren und Beraten assoziiert. Dabei spielt der ganzheitliche Blick eine zentrale Rolle: Er umfasst das körperliche Training in Kombination mit der Vorbereitung auf mentaler Ebene. Im Bereich von Sport bzw. Leistungssport ist Coaching somit schon seit Jahrzehnten etabliert.

Rauen verweist auf den Einzug von Coaching in den Bereich der Personalentwicklung in den 1970er-Jahren – und zwar zunächst wiederum im

9 Simpson, John A. et al. (1989), S. 380

10 A. Schreyögg (2010), S. 19; C. Rauen (2003), S. 20: Ich beziehe mich vor allem auf Literatur von Astrid Schreyögg und Christopher Rauen, weil sie zu den bekanntesten praktizierenden Coaches im deutschen Sprachraum zählen. Beide setzen sich seit mindestens zwei Jahrzehnten wissenschaftlich mit dem Thema Coaching auseinander und publizieren ihre Erkenntnisse laufend. Schreyögg hat neben ihrem psychologischen auch einen pädagogischen Bildungshintergrund.

11 U. Böning (1994), S. 172

anglo-amerikanischen Raum, wo man darunter »ein ›entwicklungsorientiertes Führen‹ der Mitarbeiter durch ihre Vorgesetzten« versteht.¹² In Anlehnung an das Verständnis von Coaching im Sport wird auch in diesem Bereich vor allem die positive Entwicklung der fachlichen Kompetenz, der Leistung und der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ziel verfolgt.

In Deutschland wird Coaching, gemäß Rauen, Anfang der 1980er-Jahre eingeführt. Hier bedeutet es allerdings zunächst »Mentorenschaft« bzw. »Mentoring« für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Unternehmen, die neu hinzukommen und von ihren Führungskräften eingeführt und begleitet werden. Neben dem Ziel einer besseren Integration in das Unternehmen oder in die Organisation sind dabei auch die Aspekte Identifikation und Bindung im Fokus des Blickfelds.¹³

In Deutschland erweitert sich im Laufe des Jahrzehnts das Verständnis von Coaching zu einer Beratungsform für Führungskräfte und im Management um eine deutlich psychologische Orientierung. Diese Entwicklung ist stark beeinflusst von einem allgemeinen gesellschaftlichen Trend in den 1980er-Jahren: Sie sind geprägt von einem massiven Anstieg von psychologischen Erklärungen und Erläuterungen für unterschiedliche Phänomene, diskutiert wird diese Entwicklung unter dem Schlagwort »Psychoboom«¹⁴: Eine Fülle von Ratgeberliteratur ist auf dem Markt verfügbar, psychologische Beratung und Gruppensitzungen in unterschiedlichen Bereichen kommen in Mode. Unternehmen nutzen psychologische Überlegungen und Erkenntnisse im Kontext von Management für Entwicklung und Motivation. Sie nehmen externe Beratungsdienstleistungen für ihre Spitzenmanagerinnen und -manager in Anspruch, unternehmens-externe Coaches betreten als eigene Berufsgruppe die Beratungsbühne. Sie übernehmen nun mehr und mehr diese Aufgabe, wobei sie im Beratungsprozess neben beruflichen auch mit privaten Themen konfrontiert werden. Auch die beruflichen Interessen im Bereich der Psychotherapie wenden sich vermehrt den Unternehmen und Organisationen zu, hier werden Methoden für psychologische Begleitung und Beratung angeboten.

In dieser Dynamik steigt der Bekanntheitsgrad von Coaching gegen Ende der 1980er-Jahre stark an. Dabei kann eine weitere Entwicklung

12 C. Rauen (2003), S. 22

13 C. Rauen (2003), S. 22 f

14 Auf das Phänomen des Psychobooms gehe ich im Kapitel 3.2.3.2 noch einmal näher ein.

beobachtet werden: Coaching wird mehr und mehr als wesentlicher Teil von Personalentwicklung verstanden. Unternehmen setzen ihre eigenen internen Coaches bei der Personalentwicklung ein, die meistens der Personalabteilung angehören.

Ab Anfang der 1990er-Jahre wird der Begriff Coaching schließlich so populär, dass er für unterschiedlichste Formen von Training, Gespräch, Einführung, Anleitung, Unterricht usw. verwendet wird. Diese Entwicklung setzt sich bis heute fort.¹⁵

3.2 Das FUTURE Coaching Modell

Es gibt begeisterte Stimmen über die FUTURE-Methodik von Menschen, die die unterschiedlichen Angebote des Unternehmens – bzw. der Coaches, Trainerinnen und Trainer – in den mehr als 25 Jahren seines Bestehens genutzt haben. Zu den wichtigsten Angeboten zählen Coaching- und Trainer-Ausbildungsseminare, Leadership-Seminare, Team- und Einzelcoachings ebenso wie Seminare für Pflege- und Altenpflegeberufe (»Kraft zum Helfen«). Es gibt selbstverständlich auch kritische und skeptische Stimmen aus der Fachwelt oder von Menschen, die den FUTURE-Zugang als esoterisch oder ideologisch bezeichnen würden. Wenn man ein Coaching-Verfahren mit wissenschaftlichem Fundament sucht, wird man enttäuscht sein. Diese Ebene ist den Entwicklerinnen und Entwicklern lange Zeit nicht wichtig. Auch wenn in den vergangenen 20 Jahren wissenschaftliche Arbeiten im Rahmen von Bachelor- und Diplomarbeiten bzw. Dissertationen entstehen, werden deren Ergebnisse in die Handbücher und Dokumente des FUTURE Coaching Modells nicht aufgenommen. Diese befassen sich auch weniger mit der Herkunft und Geschichte der Methodik als mit Beschreibungen und Praxisevaluationen. Betont werden muss, dass das Netzwerk der FUTURE Coaches heute wissenschaftliche Anstrengungen begrüßt und unterstützt.

Zum Leidwesen und unter Protest der im FUTURE-Netzwerk arbeitenden Coaches kommt es in der Vergangenheit vor, dass FUTURE im weitesten Sinne mit sektenhaften Zügen in Verbindung gebracht wird. Dieser Annahme wird durch folgende Merkmale Vorschub geleistet:¹⁶

15 Vgl. C. Rauen (2003), S. 24 f

16 Lexikon zur Soziologie (2007), S. 581; vgl. auch P. Warty (2008): »Schlag«-wort Sekte. Wien: BWV, Berliner Wiss.-Verl.; H. Hemminger (1996): Was ist eine Sekte? Erkennen – Verstehen – Kritik. Mainz [u. a.]: Matthias-Grünwald-Verl.

- Es gibt eine (bzw. zwei) charismatische Gründer- und Leitfigur(en) (Wolfgang und Helga Stabentheiner).
- Um die Gründerfiguren »schart« sich eine Gruppe von Vertrauenspersonen, die mitunter wie »Gefolgsleute eines Glaubenssystems« interpretiert werden könnten, an der Entwicklung und Weiterentwicklung von Methoden beteiligt sind und dieses Glaubenssystem weitertragen. Das vermittelt wiederum den Eindruck eines geschlossenen Systems.
- Diese Methoden könnten als »Sozialtechniken« beschrieben werden, die viel Optimismus verbreiten. Dieser Optimismus scheint auf eine große »Einheit« hinauszulaufen, in der sich alles zusammenfindet und verschmelzen darf. Das schenkt Geborgenheit und Sicherheit und vermittelt, dass man hier auch »dazugehört« und dazugehören darf.
- Lange Zeit fehlt die Angabe von Quellen und Bezügen der Methoden bzw. ihrer Herkunft und Hintergründe. Dadurch konnte der Eindruck entstehen, dass hinter dem Methodengebäude eine »Geheimlehre« steckt, die man nicht explizieren bzw. bewusst intransparent halten wollte.

Gegen dieses Bild spricht, dass man als Teilnehmende von Seminaren oder Ausbildungen zu keiner Mitgliedschaft welcher Art auch immer überredet oder missioniert wird oder wurde. Ebenso wenig kann festgestellt werden, dass sich FUTURE als »eine religiöse Gemeinschaft« definieren würde, »als ein Verein von religiös voll Qualifizierten«, der sich »als Erneuerer etablierter Religionen« darstellt.¹⁷

Was ich jedoch als besonderen Stolperstein erachte und kritisiere, ist, dass lange Zeit verabsäumt wird, offensiv und systematisch die Quellen des FUTURE-Zugangs zu benennen, aufzubereiten und damit für die nötige Transparenz zu sorgen. Möglicherweise tut der Pioniergeist einiges dazu, zunächst eine eigene Methodik mit eigener Handschrift zu entwickeln und »auf den Markt zu bringen«. Zu bedenken ist jedenfalls, dass keine der damals handelnden Personen auf diesem oder einem anderen Gebiet wissenschaftlich ausgebildet ist. Das Bewusstsein von der Notwendigkeit des Wissens und der Offenlegung von Quellen fehlt, die Gefahren des Plagiats sowie der Unwissenheit über Konzepte, die man vertritt, sind ausgeblendet. Eine Situation, die wohl generell im nicht-akademischen bzw. nicht-wissenschaftlichen Kontext immer wieder anzutreffen ist.

17 Lexikon zur Soziologie (2007), S. 581

Man hat es somit beim FUTURE Modell mit einem »komplexen Konstrukt« zu tun, das sich in seiner Geschichte kaum festlegen lassen wollte und mit unterschiedlichen, selbstgebastelten Bausteinen wie ein »post-modernes Patchwork« anmutet.

3.2.1 FUTURE GmbH

Das Unternehmen FUTURE Training, Beratung, Coaching Gesellschaft m.b.H. ist im Firmenverzeichnis der Wirtschaftskammer Tirol als gewerblicher Dienstleister für Lebens- und Sozialberatung und für die Veranstaltung von Seminaren eingetragen.¹⁸ Es besteht aus einer Gesellschafterin, die als wirtschaftlich-organisatorische Geschäftsführerin das »FUTURE-Koordinationsbüro« mit einer Mitarbeiterin und zwei Mitarbeitern leitet. Unter dem Namen FUTURE arbeitet ein Netzwerk von insgesamt 19 Coaches, Trainerinnen und Trainern autonom und auf selbständiger Basis in Österreich, Deutschland und Italien.¹⁹ Eine von ihnen steht als inhaltliche Leiterin dem Bereich Training, Beratung und Coaching vor. Sie verantwortet die Weiterentwicklung der Methode, wissenschaftliche Arbeit sowie die Festlegung von Qualitätsstandards für die Trainer-Zertifizierung und Fortbildung (FUTURE-Akademie, Trainer-Akademie).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Koordinationsbüro unterstützen die Arbeit in organisatorischer, koordinierender, betriebswirtschaftlicher und verwaltender Hinsicht.

In seinem Angebotsspektrum hat FUTURE neben Ausbildungslehrgängen für Coaching, Training, Mediation sowie Lebens- und Sozialberatung auch ein Seminar- und Fortbildungsprogramm für Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Sozial- und Gesundheitssektor (»Wahrnehmende Pflege und Betreuung«). Die Trainerinnen und Trainer bieten auch offene Seminarreihen für Führungskräfte in der Wirtschaft an (Leadership, Kommunikation).

¹⁸ <http://firmen.wko.at/Web/DetailsInfos.aspx?FirmaID=422ed355-0145-420e-8295-64d22ea9518c>

¹⁹ Stand: Mai 2017

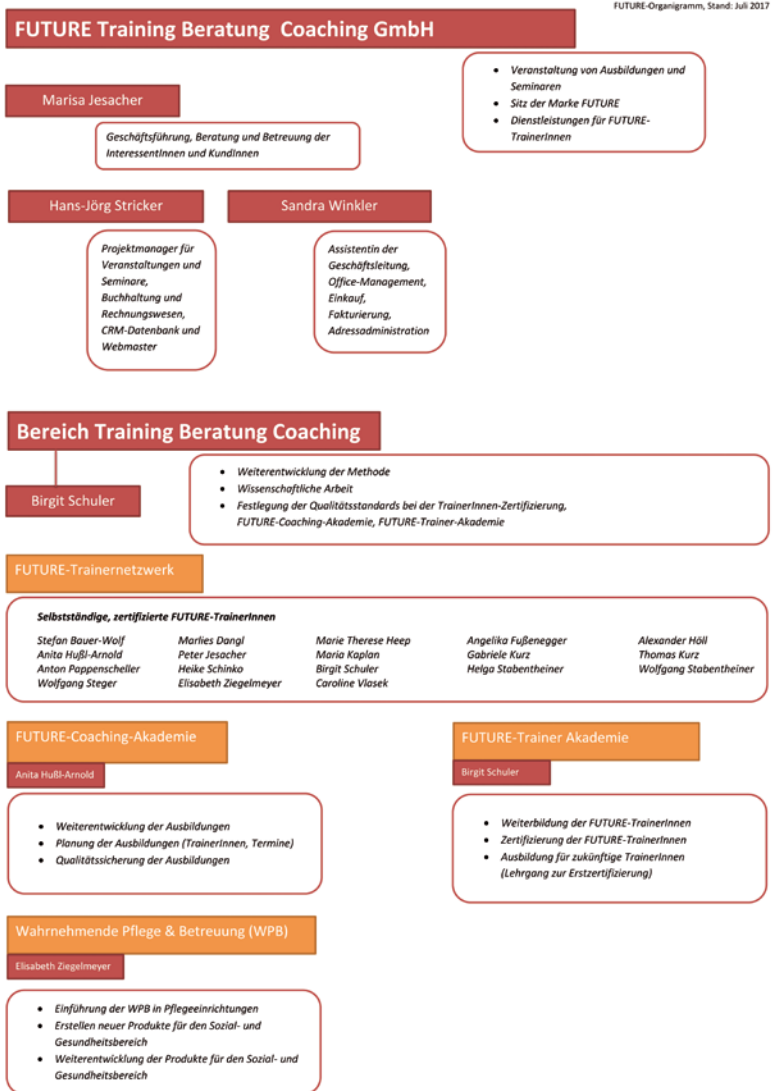


Abb. 1: Organigramm des Unternehmens FUTURE Training, Beratung, Coaching GmbH²⁰

²⁰ Vgl. www.future.at/meta/ueber-future/ueber-future/leitbild-organigramm/