

Rezensionen

Frank Strikker (Hrsg.): Coaching im 21. Jahrhundert. Augsburg 2007 Ziel Verlag

Spätestens seit Studierende und Absolventen psychologischer, soziologischer, betriebswirtschaftlicher und auch erziehungswissenschaftlicher Studiengänge hier ein mögliches Berufsfeld wittern, ist Coaching zum Thema auch an Hochschulen geworden. Lehrveranstaltungen und Weiterbildungsangebote widmen sich diesem Konzept. Der vorliegende Band ist entstanden aus einer Ringvorlesung im Rahmen des Fernstudiums Coaching und Moderation an der Universität Bielefeld, um „kritisch Bilanz zu ziehen und künftige Herausforderungen für Coaching zu identifizieren“ (5).

Dabei schwimmt die Thematik auf dem ungebrochenen Coachingboom, der allerdings m. E. seinen Höhepunkt überschritten haben könnte. Wir konstatieren seit Jahren einen immer schnelleren Umschlag von Modewellen im Management und bei Trainingskonzepten. Bezogen auf die durchschnittliche Halbwertszeit von etwa fünf Jahren hält sich Coaching allerdings erstaunlich lange und ist seit etwa 15 Jahren in der Diskussion.

Frank Strikker formuliert als Einleitung Thesen zur Entwicklung des Konzepts. Er sieht als einigenden Gedanken hinter den unterschiedlichen Detaildefinitionen, „dass mit Coaching eine Beratung und Unterstützung für (meist) eine einzelne Person gemeint ist, die sich in ihren Arbeits- und Lebenssituationen aus ihrer Sicht heraus verbessern will“ (10). Allerdings: „Coaching zeigt in den Phasen Populismus und Differenzierung ein sehr breites Bild und verliert sich in den

unterschiedlichsten Anwendungsfeldern“ (11). Coaching sei die konsequente Umsetzung der konstruktivistischen Wende in der Erwachsenenbildung (13). Mit Blick auf die Einzelperson sei das Instrument für die Unternehmen attraktiv, weil es kostengünstig sowohl filigrane Eingriffe als auch „quick-and-dirty“ Maßnahmen ermögliche (17).

Gerade diese Sicht auf die Einzelnen ist aber auch das Problem, das Stefan Kühl unter dem Titel „Person; Beratung, Organisation“ bearbeitet (40-56). Im Feld der großen Organisationstheorien von Weber und Luhmann identifiziert er drei Phänome – Psychiatisierung, Personifizierung und Personalisierung –, die in der personenzentrierten Beratung vorkommen können. Damit werden Organisationsprobleme ruhig gestellt: „Über Supervision und Coaching werden strukturelle Konflikte personell zugeordnet und in besonderen Besprechungssituationen abgelegt“ (50). Dies könnte m. E. sowohl die Attraktivität als auch das Risiko des Coaching für die Organisation ausmachen.

Vorläufig boomt das Coachingthema noch. Es werden immer neue Varianten entwickelt, wobei reflektierende Vertreter wie Eckard König (81-99) „Systemisches Coaching“ als Anstoß zur Veränderung sozialer Systeme begreifen. Allerdings stößt man – wenn man erst einmal eine entsprechende Allergie entwickelt hat – auf ein Syndrom von Org-Speak, das die Erziehungswissenschaft überschwemmt. Ältere Konzepte wie das der Moderation sind dem Coaching, wie Gernot Graesser und Barbara Rademacher abschließend zeigen, durchaus ähnlich. Sie haben allerdings nicht den hype der immer neuen, immer atemloser werdenden „Innovation“. Über den gegenwärtigen Debattenstand gibt der vorliegende Band einen guten Überblick.

Peter Faulstich