

Coaching

Eine Einführung für Praxis und Ausbildung

Bearbeitet von
Astrid Schreyögg

erweitert, überarbeitet 2012. Buch. 424 S. Hardcover

ISBN 978 3 593 39689 7

Format (B x L): 15,2 x 22,8 cm

[Wirtschaft > Betriebswirtschaft: Theorie & Allgemeines > Coaching, Training, Supervision](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Leseprobe

Vorwort zur 7., komplett überarbeiteten und erweiterten Auflage

Dieses Buch ist zu meiner großen Freude ein anhaltender Erfolg geworden. Es hat sich seit 1995 als eines der ersten Coachingbücher im deutschsprachigen Raum und seit 1996 in einer Übersetzung auch in den Niederlanden als Standardwerk etabliert. Als "eine Einführung für Praxis und Ausbildung" dient es durch seine systematische Konzeptdarstellung und sein in der 6. Auflage (2003) eingefügtes didaktisches Programm bis heute als "Coaching für den Coach". Für das Jahr 2012 habe ich aber eine gründliche Überarbeitung vorgenommen, denn in der Coachingszene hat sich im letzten Jahrzehnt viel Neues ergeben. Zunächst ist festzustellen, dass sich Coaching auf breiter Front, national wie international, durchgesetzt hat. Dabei sind mindestens vier Trends zu verzeichnen. Sie betreffen Entwicklungen (1) in der Praxis von Coaching, (2) in seiner Professionsbildung, (3) in der einschlägigen Literatur und (4) im akademischen Bereich.

1. Entwicklungen in der Praxis von Coaching

Wie Fillery-Travis/Lane schon 2006 anmerkten, hat sich die "Coaching Industry" zu einem Zwei-Billionen-Dollar-Markt in fast allen westlichen Ökonomien ausgewachsen und wird voraussichtlich noch weiter expandieren. Während bis zur Jahrtausendwende noch die Selbstzahler dominierten, wird Coaching heute häufiger von Organisationsvertretern beauftragt. Es hat derzeit in vielen Abteilungen für Personalentwicklung einen festen Platz. Das gilt nicht nur für Unternehmen, sondern auch für Behörden und sogar für große soziale Dienstleistungssysteme wie etwa Kliniken. Dadurch partizipiert heute eine Vielzahl an Feldern von diesem Beratungsformat. So finden wir Coaching im Anlagenbau, im Automobilbereich, im Journalismus, in der Kulturszene, in Bundes- und Landesbehörden und auch in Schulen, in Kliniken, in größeren Arztpraxen und in anderen Systemen.

Wie Seghers et al. (2011) anlässlich einer umfassenden internationalen Bestandsaufnahme konstatierten, dient Coaching in allen diesen Organisationen keineswegs nur der Bewältigung von Krisen und Konflikten bei Menschen mit Managementfunktionen. Es dient vielfach eher dazu, spezifische Skills einzuüben bzw. zu perfektionieren, wie etwa die Kommunikation im beruflichen Alltag. Häufiger noch fungiert es als "Performance Coaching", um die allgemeine Leistungsfähigkeit der Führungskräfte zu erhöhen. Oder im Sinne von Lifecoaching kann es auch umfassende personale Förderungen anstoßen (vgl. Buer/Schmidt-Lellek 2008). Als Maßnahme der strategischen Personalentwicklung wird es heute wahrscheinlich am häufigsten zu Zwecken konstruktiver Fortentwicklung von Führungskräften beansprucht. Sie sollen dann durch Coaching z.B. für die Übernahme neuer Aufstiegspositionen vorbereitet werden.

Deshalb etablieren viele Organisationen heute einen Pool von Coaches, auf den die Führungskräfte wie selbstverständlich zugreifen können. Für das Topmanagement wählt man meistens externe, freiberufliche Coaches aus. Für mittlere und untere Führungsebenen, deren Mitglieder das Operative zu regeln haben, etabliert man vielfach einen Pool von organisationsinternen Coaches. Dieser Trend zum internen Coaching ist der Tatsache geschuldet, dass interne Berater grundsätzlich über eine höhere Feldkompetenz verfügen als externe (vgl. Stenzel 2010; Bollhöfer 2011). So bringen Führungskräfte in manchen Organisationstypen wie

etwa in schulischen Milieus dieser Gruppe von Coaches auch ein höheres Maß an Vertrauen entgegen als externen Beratern.

In den letzten Jahren setzte sich Coaching auch zunehmend als Komplementärfunktion bei anderen Maßnahmen der Personalentwicklung durch. So wird es vielfach zur Verbesserung des Transfers von Führungsseminaren oder Trainings genutzt. Eine ähnliche Funktion hat es in organisatorischen Changeprozessen, sodass es hier und da sogar Strategieberatungsfirmen wie McKinsey in ihre Projekte integrieren. Befragungen in Personalabteilungen sind jedenfalls zu