Editorial

Seit Anfang der 90er Jahre taucht der Begriff „Coaching“ immer häufiger auf. Aus dem Sport war er ja sattem bekannt, aber nun in anderen Kontexten? Trotz der andauernden Debatte über den Begriff (vgl. *Rauen* 2002), ob es sich nun ausschließlich um eine Beratungsform für Führungskräfte handelt und/oder um eine Funktion von Führungskräften gegenüber unterstellten Mitarbeitern, niemand konnte den Siegeszug dieser Beratungsform stoppen. Das gelang auch nicht traditionellen Supervisoren, die Coaches gelegentlich des konzeptlosen Moneymakings verdächtigten (vgl. *Weigand* 2002). Für diejenigen, die sich eingehender mit der entsprechenden Entwicklung befassen, ist nicht zu übersehen, dass diese Beratungsform bis heute eine weitaus größere Verbreitung erfahren hat und noch erfahren wird, als selbst Optimisten prognostiziert haben (*Schreyögg* 2002).

Schon in unserer Startnummer 1994, als OSC noch „Organisationsberatung, Supervision, Clinical Management“ hieß, erschien ein Coaching-Beitrag mit dem Titel: „Vom einsamen Schachspieler zum Teammoderator“. In diesem beschrieb Maren *Fischer-Epe* (OSC 1, 69-87) das Coaching mit einem Chefarzt. In der Folgezeit erschienen immer häufiger derartige Beiträge. Sie befassten sich mit dem „Coaching von Ostdeutschen Unternehmen“ (*Galande* 1995, OSC 2, 337-347), mit „Coaching an der Nahtstelle zwischen Haupt- und Ehrenamt“ (*Schreyögg* 1999, OSC 6, 14-32) und mit „Coaching in der Schule“ (*Kläger* 1999, OSC 6, 319-329). Als erstes Heft im Jahr 2000 brachten wir dann unter dem Titel: „Coaching als innovative Maßnahme der Personalentwicklung“ Beiträge, die Coaching in Firmen (*Rau & Trauth*, S. 9-33; *Heidbreder*, S. 61-67), in Verwaltungssystemen (*Tag*, S. 33-48; *Klein*, S. 67-81) und in Kliniken (*Anders*, S. 49-61) thematisierten. Später kamen noch solche aus kirchlichen Systemen (*Böhm* 2000, OSC 7,4, 367-375) hinzu. Aufgrund der zunehmenden Fülle von Aufsätzen zum Thema Coaching, die uns „automatisch hereingeflattert“ kamen oder die wir auf eigene Initiative angefordert haben, entschieden wir uns zu Beginn des Jahres 2001, auch im Titel von OSC deutlich zu machen, dass wir uns für die Entwicklung der Coachingdebatte zuständig fühlen. Das geschah dann fast sofort in verdichteter Form mit einem Heft über „Coaching für Frauen“ (OSC 8, 2). Dieses stieß auf besonders breite Resonanz. In der Folgezeit enthielt jede Ausgabe von OSC ein oder zwei Aufsätze bzw. Fallberichte, die sich mit Coaching befassen.

Im vorliegenden Heft spielt es wieder eine zentrale Rolle. Wir präsentieren hier Beiträge, die einen Eindruck von der Vielfalt dessen wiedergeben, was heute alles unter dem Etikett „Coaching“ geschieht. Wir zeigen, dass es in unterschiedlichen Organisationen bzw. Organisationstypen, zu unterschiedlichen Themen und Anlässen, auf dem

Hintergrund unterschiedlicher Konzeptionen und mit unterschiedlichen Methoden praktiziert wird. Wir thematisieren aber auch, dass die noch junge Entwicklung von Coaching bereits ihre Schattenseiten aufweist.

Der erste Hauptbeitrag, „Coaches im Nadelstreifen“, von *Norbert Flamme* ist ein Beitrag zur konzeptionellen, aber auch zur praktischen Fundierung von Coaching. Der Autor, unverkennbar Coach *und* Psychotherapeut, plädiert dafür, das Coaching in Analogie zur Psychotherapiedebatte zu entwickeln. Das könne sich auf die Modellbildung, die Forschung und die Institutionalisierung durch Verbände positiv auswirken. Im zweiten Beitrag entwirft *Marianne Hammerl* ein Beratungskonzept für das Coaching von Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern. Da sie als psychologischer Coach soeben selbst zur Professorin ernannt worden ist, weiß sie, wie es ist, „Neu auf dem Lehrstuhl“ zu sein und wie wichtig es dabei ist, sich qualifiziert beraten zu lassen. Sie beschreibt eindrücklich, dass die meisten Lehrstuhlinhaber ebenso wenig von Management, Führung usw. verstehen wie viele andere Spezialisten, die eben noch mit den diffizilsten Sachfunktionen befasst waren. – Im darauf folgenden Beitrag berichtet *Karin Müller* von einer kleinen Erkundungsstudie in einer technischen Prüforganisation, in der sie selbst eine Führungsposition innehat. Sie wollte ermitteln, wie Mitglieder des Systems, die bereits Coaching „genossen“ haben, dies fanden. Abgesehen davon, dass sie es als sehr hilfreich erlebt haben, konnten sie auch wertvolle Anregungen für die Implementierung von Coaching in technischen Firmen geben. – Der vierte Hauptbeitrag von *Herbert Effinger* nimmt in diesem Heft eine Sonderstellung ein, der aber ebenso er ein äußerst wichtiges Thema behandelt: Supervision im Rahmen von Fachhochschulen für Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Als empirische Studie mit großer Reichweite wird dieser Aufsatz in den nächsten Jahren sicher häufig zur Grundlage von Ausbildungssupervision an diesem Hochschultyp dienen.

Bei den Praxisberichten befasst sich *Helena Björkman* zunächst mit einer für viele Führungskräfte höchst brisanten Angelegenheit: mit dem Alkoholismus von Mitarbeitern. Die Autorin zeigt, dass für den Umgang mit solchen Phänomenen Coaching sehr hilfreich ist. Im nächsten Praxisbericht zeigt *Marion Rosskogler*, dass Coaching im Sinne von Gruppencoaching durchaus in Trainings integrierbar ist und auch methodisch sehr vielschaltig werden kann.

Im Diskurs thematisieren *Christopher Rauen* und ich, dass nun leider auch im Coaching Missbrauchserscheinungen zu verzeichnen sind. Ähnlich psychotherapeutischen Kontexten finden wir hier Machtmissbrauch, narzisstischen und sogar sexuellen Missbrauch. Der Beitrag zeigt aber auch etliche Anregungen, wie man sich gegen solche Übergriffe schützen kann.

Astrid Schreyögg, Berlin

Literatur

- Rauen, Ch.* (Hg.) (2002): Handbuch Coaching. Göttingen: Verlag f. angew. Psychol. (2. Aufl.).
Schreyögg, A. (2002): Coaching im Jahr 2020. In: *Strauß, A., Awecker, P.* (Hg.): Coaching. Innsbruck, Wien, München Bozen: Studienverlag.
Weigand, W. (2002): Coaching: eine Methode — Supervision: ein Konzept. In: *van Kessel, L., Fellermann, J.* (Hg.): Supervision und Coaching in europäischer Perspektive. Beiträge der ANSE-Konferenz 2000. Köln: Preuss.