Editorial

Viele Soziologen gehen derzeit von einem generellen Trend zur Deprofessionalisierung aus (z.B. *Stichweh* 1996). Sie meinen, dass berufstätige Menschen heute kaum mehr genügend Zeit und Energie in eine bestimmte, kontinuierlich ausgeübte Tätigkeit investieren können, um sie dann umfassend zu professionalisieren. „Unsere postmoderne Moderne“ (*Welsch* 2002) legt nämlich Menschen eher nahe, sich immer wieder neu in unterschiedlichen Arbeitsfeldern zu erproben und zu bewähren. Selbst die klassischen Professionen der Ärzte, Juristen oder Theologen sind heute einem ganz erheblichen Erosionssprozess ausgesetzt. Standardisierte Ausbildungsgänge oder Formalisierungen der Berufsausübung nützen Ärzten wenig, wenn ihre Praxen sie nicht mehr ernähren. Entsprechende Maßnahmen helfen auch Juristen wenig, wenn allzu viele von ihnen zu Hungerlöhnen arbeiten müssen. Und das professionelle Elend von Theologen dokumentiert sich am deutlichsten in leeren Kirchen. Angesichts dieser Situation ist es vielleicht konsequent, dass derzeit gerade berufliche Beratungsformen, nämlich Supervisoren und Coaches, als Stabilisatoren anderer Berufsgruppen für eine möglichst umfassende Professionalisierung ihrer Tätigkeit kämpfen. Wie sich einschlägige Protagonisten dabei mühen, bzw. was in diesem Zusammenhang diskutiert wird, will das vorliegende Heft versuchen aufzurollen.

Im ersten Fachaufsatz thematisiert der Professionssoziologe *Stefan Kühl*, Professor für Soziologie an der Bundeswehrhochschule Hamburg, „die Supervision auf dem Weg zur Profession“. Anhand von fünf Aspekten zeigt er eine Entwicklung auf, wie sich Supervision, die ursprünglich eng an die Sozialarbeit gekoppelt war, heute im Rahmen ihrer Expansionsbetrebungen in andere Felder zunehmend an dem „Newcomer Coaching“ reibt. Aber genau dadurch sucht sie auch ihre Professionalisierung voranzutreiben.

Bernd Birgmeier, der gerade an der Universität Eichstätt über Coaching habilitiert, widmet sich unter dem Titel „Coaching als Methode und/oder Profession?“ der Frage, inwieweit Coaching bislang professionalisiert ist. Schon begrifflich lassen sich seiner Meinung nach bei einschlägigen Autoren erhebliche Divergenzen feststellen. Die meisten von ihnen seien auf die methodische Explikation von Coaching zentriert. Die Ebene der Konzeption werde noch allzu selten erreicht. Sein immerhin tröstliches Fazit lautet: „Coaching befindet sich im Prozess der Professionalisierung“.

Nun folgen drei Berichte aus der Praxis, die sich mit unterschiedlichen Aspekten der Professionalisierung entweder von Supervision oder von Coaching beschäftigen. Der erste Beitrag entstammt dem Ambiente einer Kontrollsupervision mit *Cornelia Edling*, *Petra Beyer*, *Ursula Carus*, *Marianne Kaiser*, *Birgit Ramon* und *Sonja Schelper*.

Die Autorinnen betonen, dass Professionalität heute nicht mehr ausschließlich durch eine bestimmte Berufsgruppenzugehörigkeit zu garantieren ist. Gerade im Feld der Supervision, wo viele Einzelkämpfer mit unterschiedlicher Schulbindung tätig sind, ergeben sich selbst für organisierte Supervisorinnen und Supervisoren Probleme der Qualitätssicherung. Aus diesem Grund plädieren die Autorinnen für eine kontinuierliche Konzeptentwicklung, die sie als Kleingruppe unternehmen und über die sie nachfolgend berichten. „Der Ebenenwechsel und seine Folgen“ bezeichnet dann eine Methode aus der Gruppendynamik, die letztlich auf dem „Perspektivenwechsel“ aus der Phänomenologie aufruht.

Im nächsten Beitrag präsentieren drei Autor/innen aus der European Business School in Östlich-Winkel einen Aufsatz über „Interne und externe Coachings in Unternehmen.“ *Monique Bär, Christine Böckelmann* und *Jean-Paul Thommen* diskutieren diese für die Coaching-Debatte sehr bedeutsame Differenz anhand unterschiedlichster Parameter. Im dritten Praxisbericht befasst uns *Gerhard Liska* mit der Frage, inwieweit „Coaching als Instrument zur Aufrechterhaltung der Machtstellung von Männern in Organisationen“ dient. Zentrale These des Autors ist, dass Coaching als professionelles Personalentwicklungsinstrument in idealer Weise Normen und Standards „Hegemonialer Männlichkeit“ bedient.

Zwei schwergewichtige Diskurse thematisieren auf sehr unterschiedliche Weise die Professionalisierungsbemühungen von Supervision versus Coaching sowie auch ihre Relation zueinander. Im ersten Diskurs fragt *Ferdinand Buer*, Erziehungs- und Sozialwissenschaftler an der Universität Münster, „Gefährdet Organisation Profession?“ Er problematisiert hier die Qualitätsstandards von Organisationen auf der einen Seite und die von Beratungsprofessionals auf der anderen. Er gibt zu bedenken, dass die Strukturen der Supervisionsszene keineswegs unbedeutend sind für ihre Beratung von Menschen in Organisationen. Und diese sollten auch immer wieder im Hinblick auf ihre ethischen Implikationen untersucht werden.

Im zweiten Diskurs präsentiert noch einmal *Stefan Kühl* 29 provokante Thesen zum Thema: „Coaching zwischen Qualitätsproblemen und Professionalisierungsbemühungen“. Die Thesen entstammen einer Studie, die von der Deutschen Gesellschaft für Supervision in Auftrag gegeben wurde, weil sich die „Deutschen Supervisoren“ derzeit sehr ausführlich mit ihrem Verhältnis zu den „Deutschen Coaches“ und den jeweiligen Marktanteilen auseinandersetzen. Ich fand alles sehr spannend, aber lesen Sie selbst!

Astrid Schreyögg, Berlin

Literatur

- Stichweh, R.* (1996): Professionen in einer funktional differenzierten Gesellschaft. In: Combe, A., Helsper, W. (Hg.): Pädagogische Professionalität. Untersuchungen zum Typus pädagogischen Handelns. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Welsch, W.* (2002): Unsere postmoderne Moderne (6. Aufl.). Berlin: Akademie Verlag.