Editorial

Christoph Schmidt-Lellek

Mit „Life-Coaching“ haben wir für dieses Heft ein Thema aufgegriffen, das heute zwar vielfach im Munde geführt, inhaltlich jedoch selten genau umrissen wird. Blättert man unter diesem Stichwort bei Google herum (allein ca. 330.000 deutsche Meldungen), dann stößt man vielfach auf Angebote, die als allgemeine Lebensberatung, häufig auch mit esoterischen Perspektiven, zu begreifen sind. Wenn wir in dieser Zeitschrift nun dieses Thema aufgreifen, kann dies zweifellos nicht gemeint sein. Das Konzept des Life-Coaching, wie es hier zugrunde gelegt wird (vgl. Buer u. Schmidt-Lellek 2008), gehört in den Kontext des berufsbezogenen Coachings für Fach- und Führungskräfte, und zwar mit der Intention, neben den Arbeitsfunktionen die Person als ganze in den Blick zu nehmen. Denn ein wesentliches „Instrument“ des Handelns von Fach- und Führungskräften ist die eigene Person – mit den individuellen Fähigkeiten, Neigungen und Abneigungen, lebensgeschichtlich erworbenen Erfahrungen und Kompetenzen, Stärken und Schwächen und eben auch mit den jeweiligen Krisen. Dieses „Instrument“ zu pflegen, zu schützen und weiterzuentwickeln, dient also nicht allein dem individuellen Wohlbefinden, so wichtig dieses auch ist, sondern auch der Qualität und dem dauerhaften Erfolg beruflichen Handelns.

Life-Coaching wird hier also nicht als eine allgemeine Lebensberatung oder als eine Alternative zum berufsbezogenen Coaching verstanden, wie es mancher Sprachgebrauch nahelegt, sondern als eine Vertiefung bzw. eine Ausweitung des Horizonts der Coachingthemen, und zwar (1) als *horizontale Ausweitung*, indem die berufsbezogenen Fragestellungen nicht für sich allein, sondern im Kontext der ganzen Lebensumstände und der Lebensplanung des Coachee betrachtet werden; und (2) als *vertikale Ausweitung*, indem Life-Coaching sich auf den ganzen Menschen in allen seinen Dimensionen, mit Körper, Seele und Geist richtet, d. h. es bemüht sich nicht allein um Erfolg, Effektivität und Effizienz der Arbeit des Coachee (Wirkung nach außen), sondern auch um die emotionalen Aspekte, wie die berufliche Arbeit erlebt und verarbeitet wird (Wirkung nach innen). Man kann auch sagen, dass im Life-Coaching *Personalentwicklung* (berufliche Funktio-

Online publiziert: 16.02.2010
© VS-Verlag 2010

C. Schmidt-Lellek (✉)
Taanusstr. 126, 61440 Oberursel, Deutschland
E-Mail: Kontakt@Schmidt-Lellek.de

nen innerhalb von Arbeitsorganisationen) und *Personenentwicklung* (z. B. übergreifende Lebensziele, Erfahrung von Sinn und Glück auch durch berufliche Arbeit) aufeinander bezogen und ihre jeweiligen Intentionen aufgegriffen werden.

Darüber hinaus soll durch die Ausweitung des Horizonts und durch den Blick auf das Lebensganze deutlich werden, dass die – wenn auch zentrale – Bedeutung von beruflicher Arbeit zu relativieren ist; denn wer z. B. alle seine Talente entwickeln will, muss sich fragen, ob dies allein in und durch Arbeit geschehen kann oder auch durch andere Tätigkeitsdimensionen, wie insbesondere zwischenmenschliche Interaktion, spielerische und kontemplative Aktivitäten, wie es der Philosoph Martin Seel (1999) als Bedingung eines gelingenden Lebens dargestellt hat. Ziel einer gelingenden berufsbezogenen Beratung ist in jedem Fall eine wie auch immer beschaffene Balance, in der die verschiedenen Lebensbereiche ihren Platz haben. Diese Balance ist mit dem gängigen Stichwort „Work-Life-Balance“ nicht zutreffend erfasst, denn „Work“ ist auch „Life“ bzw. ein wesentlicher Bestandteil des Lebens.

Im ersten Beitrag stellt *Anne Kimmle* die grundlegende Frage nach dem Verhältnis zwischen Business- und Life-Coaching und postuliert, dass die übliche Entgegensetzung nicht sinnvoll ist. Denn in der Coaching-Praxis machen viele Coaches die Erfahrung, dass die eigentlichen Sorgen oder Konflikte eines Coachee oft über die ursprünglich vereinbarten Themen hinausreichen. Umso wichtiger ist es, eine reflektierte Haltung im Umgang mit solchen Ausweitungen zu entwickeln und sich auch entsprechende inhaltliche Kompetenzen anzueignen. *Astrid Schreyögg* beschreibt sodann die Situation von Frauen um die 30 mit ihrer manchmal belastenden Ambivalenz im Hinblick auf den „doppelten Lebensentwurf“ zwischen Beruf und Familie. Im dritten Beitrag wirft *Bernd Schmid* einen Blick auf ein anderes basales Hintergrundthema zum Verständnis von Beratungskonstellationen, nämlich die Prägung durch das Herkunftsmilieu, das sich lebenslang auf Werthaltungen, Lebensstil, Umgangsformen usw. auswirkt. Im Hinblick auf Coachingvereinbarungen ist eine hinreichende Passung zwischen Coach und Coachee erforderlich, auch unter dem Aspekt der Milieuprägung – auch wenn es erfolgreiche „Milieu-Migration“ geben kann. Außerdem lassen sich manche Konflikte in Arbeitsorganisationen auch mit dieser Milieu-Perspektive besser verstehen und bewältigen. Im folgenden Beitrag von *Björn Migge* geht es mit der Thematisierung von Spiritualität im Coaching nicht um eine spezifische Form des Coaching – und schon gar nicht um eine „esoterische“ Orientierung (s. o.), sondern wiederum um eine Ausweitung, bei der viele Coaches und auch viele Coaching-Klienten allerdings recht hilflos sind. Der Autor plädiert dafür, dass auch religiöse Themen nicht einfach an andere Professionelle delegiert werden, sondern im Coaching ihren legitimen Ort haben können. Der letzte Hauptbeitrag von *Daniel Dorniock & Michael Mohe* fällt ein wenig aus dem Rahmen: Es handelt sich um eine empirische Untersuchung zu den Strategien im Umgang mit Nichtwissen in Arbeitsorganisationen. Als Schlussfolgerung für die Perspektive Life-Coaching kann man allerdings festhalten, dass eine Öffnung nach innen als Anerkennung von (überwindbaren) Wissenslücken oder auch von Grenzen des möglichen Wissens eine wichtige Voraussetzung für ein gelingendes, als sinnhaft erlebbares Arbeitsleben anzusehen ist.

Ein Praxisbericht von *Bernd Schmid* widmet sich dem Konzept der „inneren Bilder“, die die Wahrnehmungen und Bewertungen von Menschen beeinflussen. Anhand von Fall-darstellungen und einem Leitfaden für die Praxis im Coaching wird hier ein Konzept

präsentiert, das die Integration von beruflicher Rolle und Persönlichkeit auf kreative Weise angehen lässt. Der zweite Praxisbericht von *Harald Pühl* reflektiert anhand von zwei Fallbeispielen eine gleichfalls häufige Praxiserfahrung von Coaches, dass nämlich Klienten in ihrer Wahrnehmung und Bewertung von Arbeitskonflikten durch Konflikte in ihren persönlichen Beziehungen beeinflusst sind. Auch in solchen Situationen ist es für Coaches bedeutsam, für den Umgang mit solchen Dynamiken gewappnet zu sein.

Der Diskurs von Ferdinand Buer bietet eine ausführliche Auseinandersetzung mit einigen neu erschienenen Büchern, die für die Arbeit im Life-Coaching relevant sind. Der Autor öffnet damit den Horizont der existenziellen Fragen, die in einem Life-Coaching bedacht und bearbeitet werden können: Die Grundfragen nach Gut und Böse sind zwar so alt wie die Menschheit, müssen aber immer wieder neu gestellt werden und bezogen auf neue Situationen und Kontexte auch neue Antworten finden.

Eine Mitteilung in eigener Sache: Mit dem nun beginnenden 17. Jahrgang dieser Zeitschrift haben wir die Gruppe der Mitherausgeber verändert. Ausgeschieden sind Herr Prof. Dr. Nando Belardi und Herr Dr. Wolfgang Rechten, denen wir für ihre langjährige Treue unseren herzlichen Dank sagen.

Neu hinzugekommen sind Herr Prof. Dr. Ferdinand Buer, Universität Münster, Frau Prof. Dr. Heidi Möller, Universität Kassel, und Frau Dr. Beate Fietze, Humboldt-Universität zu Berlin, die wir nun herzlich begrüßen. Wir freuen uns auf eine fruchtbare Zusammenarbeit in der programmatischen Weiterentwicklung dieser Zeitschrift.

Astrid Schreyögg und Christoph Schmidt-Lellek

Literatur

- Buer, F., & Schmidt-Lellek, C. (2008). *Life-Coaching. Über Sinn, Glück und Verantwortung in der Arbeit*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Seel, M. (1999). *Versuch über die Form des Glücks*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.