

Coaching ist in aller Munde und hat seit der Jahrtausendwende sowohl quantitativ also auch qualitativ eine unvergleichbare Entwicklung genommen. Häufig ist die Rede von Coaching als wachstumsstärkstes Personalentwicklungsinstrument oder – etwas salopper ausgedrückt – vom „Coaching-Boom“. Über die letzten fünf Jahre verzeichnete der Markt ein durchschnittliches Wachstum von über zehn Prozent per annum (Stephan und Gross 2013). Neben der quantitativen ist zudem eine qualitative Entwicklung des Coachings zu verzeichnen. Zunehmend etabliert sich eine positive Coachingkultur in Unternehmen: Coaching wird nicht mehr als Maßnahme für „Problemkandidaten“ gesehen, sondern in erster Linie den Leistungs- und Potentialträgern nach dem Motto „Coaching für die Besten“ (Schwittala, von Schumann und Thiel, 2010, S. 40) zur Verfügung gestellt.

Warum ist Coaching heute so gefragt? Durch Globalisierung, permanenten organisatorischen Wandel und neue Kommunikationstechnologien sind die Anforderungen an Führungskräfte, was Verdichtung, Dynamik und Komplexität der Aufgaben betrifft, enorm gestiegen. Insbesondere im ständig stattfindenden Change Management ist die personennahe Begleitung durch Coaching als notwendig erkannt worden (vgl. Loos 2011a). darüber hinaus führen hohe Anforderungen zunehmend zur Überforderung der Führungskräfte – Burnout ist nicht nur in den Medien, sondern auch in den Unternehmen ein brisantes Thema. Zur Prävention und Protektion arbeitsbedingter Stresssymptome in der Führungsriege ist Coaching ein zentrales Instrument (vgl. von Schumann 2011b). Auch der Fach- und Führungskräftemangel und die damit zusammenhängende Gewinnung und Bindung von Talenten spielen eine wichtige Rolle. Persönliche Entwicklungsmöglichkeiten und –angebote sind ein nicht zu unterschätzender Wettbewerbsfaktor. Vor allem bei jüngeren Führungskräften im Mittelmanagement wird Coaching zunehmend nicht nur gerne angenommen, sondern auch aktiv erfragt.