

## Vorwort

---

Coaching ist ein faszinierendes Reizwort der Gegenwart. Kaum ein Unternehmen, kaum eine Zeitung, kaum ein Hochleister, der nicht irgendwie mit Coaching zu tun hat. Leistungsentwicklung, Persönlichkeitsentwicklung, Umgang mit Herausforderungen und Veränderungen stehen im Business, in der Politik, aber auch im Privatleben ständig auf der Tagesordnung. Und die Globalisierung liefert die Stichworte dazu: Komplexität, Beschleunigung, Druck, Stress, Infragestellung von Althergebrachtem und sich immer schneller ablösende Neuerungen. Die gedanklichen, die emotionalen und die verhaltensbezogenen Anforderungen, die der Einzelne zu bewältigen hat, lassen sich nicht mehr allein mit den selbstverständlichen Gewohnheiten und Verhaltensweisen der Vergangenheit in den Griff kriegen.

Ob Leistungssteigerung oder Stressreduktion, ob Kommunikationsverbesserung und Führungsverhalten oder Konfliktbewältigung im beruflichen oder privaten Bereich: Der Coach und das Coaching haben die Bühne der öffentlichen Sichtbarkeit betreten und sorgen für Aufsehen. Gleichzeitig aber gibt es die unterschiedlichsten Berichte in der Medienöffentlichkeit über Coaching. Orientierungsmangel und Verunsicherung vieler Neugieriger und mancher Interessenten, aber auch Skepsis mancher Beobachter der Szene sind gleichzeitig da: Was ist ein gutes Coaching? Wer ist ein seriöser Coach? Sind Kosmetik-Coaching und Schlagfertigkeit-Coaching genauso ernst zu nehmen wie ein Führungskräfte-Coaching im Businessbereich oder ein Life-Coaching bei Partnerschaftsproblemen? Oder ist ein IT-Seminar, in dem der Instruktor klare Anweisungen gibt und hin und wieder einem einzelnen Teilnehmer aufmerksam zuhört, ein echtes Coaching? Was sind denn die Merkmale eines echten Coachings...?

In dieser Phase der begrenzten Übersichtlichkeit entstand das vorliegende Buch. Es ist die Fortsetzung einer wissenschaftlichen Forschungsarbeit des Erstautors, deren Ergebnisse voraussichtlich in 2015 veröffentlicht werden. Darin wurden Fragen nach möglichen Persönlichkeitsunterschieden oberster bis mittlerer Führungskräfte im Coaching und möglichen Unterschieden im Erfolg von Einzelcoaching mit diesen Führungskräften aus großen Wirtschaftsunternehmen empirisch untersucht. Die Auseinandersetzung mit dem gesichteten Forschungsstand in diesem Themenfeld führte schließlich zu der Idee, die gewonnenen Erkenntnisse auch unter einer anderen systematischen Perspektive zu betrachten, anders zu strukturieren und zusammenzufassen sowie durch weitere empirische Ergebnisse anderer Studien zu erweitern. Dies führte dazu, die Autorenschaft durch Claudia Kegel zu ergänzen und mit ihrer Unterstützung neue und andere inhaltliche Schwerpunkte aufzuarbeiten und in eine Gesamtperspektive einzufügen. Dies betrifft gerade die Anwendungsfelder Life-Coaching und Gesundheits-Coaching, Bildung, Politik und den Bereich der öffentlichen Verwaltung, bzw. des Militärs.

Nach unserer Auffassung ist es ganz selbstverständlich ratsam, die wissenschaftlichen Untersuchungen zu Coaching als Prüfstein für die oben angerissenen Fragen heranzuziehen – und auch neue Fragen hinzuzusetzen. Die Fragen sind beispielsweise: Zu welchen Themen gibt es wissenschaftliche Coaching-Untersuchungen? Lässt sich das Coaching-Verständnis eines Anwendungsfeldes auf ein anderes Milieu einfach übertragen? Wie kann der

Erfolg eines Coaching-Prozesses gemessen werden? Wo und wie lässt sich Coaching einsetzen? Welche Anforderungen können an Coach und Coaching-Partner gestellt werden?

Mit dem Verhältnis von Praxis und Wissenschaft im Bereich des Coachings, das hier zumindest indirekt thematisiert wird, ist eine Beziehung angesprochen, die nicht frei von Spannungen ist. Im Coaching ist die Praxis der Forschung lange Zeit vorausgeeilt – und die Wissenschaft kam kaum hinterher. Aber in der Zwischenzeit hat sich der Abstand verringert. Die neuen Fragen sind fast wieder die alten: Was sagt der Stand der Wissenschaft zu den hohen Ansprüchen von Coaching-Praktikern und Coaching-Nutzern? Was lässt sich an Wirksamkeit und Einflussfaktoren heute schon belegen? In welchen Anwendungsfeldern sind die Entwicklungen am stärksten? Was bedeuten die unterschiedlichen Werthaltungen, Zielsetzungen und Spielregeln in verschiedenen Anwendungsfeldern? Gibt es eine nachvollziehbare Systematik der Anwendungsfelder, die für die Wissenschaft und für die Praxis eine Bedeutung hat?

Einige, aber nicht alle diese Fragen werden im vorliegenden Buch tief beantwortet. Soweit ist die Entwicklung des Feldes noch nicht. Aber der im Folgenden dargestellte Stand der Forschung kann Praktikern wie Wissenschaftlern einige Impulse geben, diese Fragen zu diskutieren und näher zu beantworten. Die Coaching-Forschung hat in der Zwischenzeit den grundsätzlichen Erfolg und die Wirksamkeit von Coaching nachhaltig bestätigt. Aber das gilt eben nicht für alle Themen, alle Anwendungssituationen und alle Zielgruppen in gleicher Weise. Im Führungs- und Businessbereich erscheint die Entwicklung am schnellsten und deutlichsten, aber auch in anderen Anwendungsfeldern tut sich etwas. Die nachfolgend beschriebenen empirischen Untersuchungen legitimieren die kühnen Behauptungen mancher Coaching-Anbieter nicht beliebig, vielmehr geben sie einen fundierten und fundierenden Überblick über den aktuellen Stand der wissenschaftlichen Forschung im Coaching, aber hoffentlich in einer Weise, dass auch Praktiker nicht sofort die Verzweigung erfasst, sich damit zu beschäftigen.

Das Buch soll also allen Coaching-Interessierten den Überblick darüber erleichtern, wie der aktuelle Stand der psychologischen Forschung zum Thema im Wesentlichen aussieht. Die Ausführungen über die durchgeführten Untersuchungsthemen und die angewendeten Vorgehensweisen sollen aber nicht nur zur Transparenz eines komplexen Forschungsfeldes beitragen, die Profis anregen, die Skeptiker beruhigen und die Scharlatane warnen. Es soll auch dazu anregen, sich mit der vorgeschlagenen Systematik des gesamten Coaching-Feldes auseinanderzusetzen, um die inhaltliche bzw. thematische Unterschiedlichkeit, die verschiedenen Zielgruppen und um die verschiedenen Rahmenbedingungen der z.T. weit auseinanderliegenden Anwendungen tiefer zu verstehen, die u.U. zu deutlich verschiedenen Interventionen, Vorgehensweisen und übergeordneten Prozess-Designs führen können. Bei dieser Feldstrukturierung ist der Aspekt des »Milieus« bzw. hier des »aktuellen Handlungsmilieus« im engeren Sinne zum wichtigsten Ordnungsgesichtspunkt avanciert, da er erhebliche Implikationen aufweist, deren Auswirkungen auf Werte, Einstellungen, Erwartungen und Verhaltensweisen im Coaching-Feld nach unserer Auffassung noch weitgehend unterschätzt werden – und zwar sowohl den Coaching-Partner/Coachee als auch den Coach und seine Vorgehensweise betreffend (siehe hierzu: Böning, Uwe, »Coaching jenseits von Tools und Techniken. Coaching-Bausteine aus systemischer Sicht, Springer Verlag 2015, in Vorbereitung).

Neben den Inhalten der einzelnen Forschungsberichte handelt es sich bei dem »Milieu« um einen Aspekt, den wir besonders unterstreichen wollen, weil seine Betrachtung nach unserer Auffassung zu einer klaren Struktur des Coaching-Feldes führt, die viele Diskussionen über die Richtigkeit oder Notwendigkeit von Haltung, Werten und Einstellungen des Coaches oder die Angemessenheit von Vorgehensweisen, Tools und Techniken im Coaching-Prozess mit verschiedenen Zielgruppen in einem anderen Licht erscheinen lässt...

**Uwe Böning**  
**Claudia Kegel**



<http://www.springer.com/978-3-662-43519-9>

Ergebnisse der Coaching-Forschung  
Aktuelle Studien - ausgewertet für die Coaching-Praxis  
Böning, U.; Kegel, C.  
2015, XV, 212 S. 6 Abb., Hardcover  
ISBN: 978-3-662-43519-9