

Kluge, F.: Etymologisches Wörterbuch der Deutschen Sprache. Berlin 1963

Loewenstein, G.: Schkade, D.: Would'n't be nice? Predicting future feelings. In: Kahneman, D. u.a. (Hrsg.): The foundations of hedonic psychology. New York 1999

Lowy, L.: Sozialarbeit/Sozialpädagogik als Wissenschaft im anglo-amerikanischen und deutschsprachigen Raum. Freiburg im Breisgau 1983

Martin, G.M.: „Wir wollen hier auf Erden schon...“ Das Recht auf Glück. Stuttgart 1970

Noack, W.: Sozialpädagogik. Ein Lehrbuch. Freiburg im Breisgau 2001a

Noack, W.: Anthropologische Grundlagen der sozialpädagogischen Kindersozialarbeit. In: Soziale Arbeit 4/2001b, S.122-127

Noelle-Neumann, E.: Stationen der Glücksforschung. Ein autobiographischer Beitrag. In: Bellebaum, A.; Muth, L. (Hrsg.): Leseglück. Eine vergessene Erfahrung? Opladen 1996, S. 15, 41

Noelle-Neumann, E.: Wertewandel in der öffentlichen Meinung. In: Lübke, H.; Noelle-Neumann, E.; Repnik, H.-P. (Hrsg.): Werte im pluralistischen Staat. St. Augustin 1997, S. 7-16

Riemen, J.: Die Suche nach dem Glück als Bildungsaufgabe. Zur Rehabilitierung einer verschwundenen pädagogischen Kategorie. Mit einer Auswahlbibliographie „Glück“, „Glückseligkeit“. Essen 1991

Schilling, J.: Soziale Arbeit. Entwicklungslinien der Sozialpädagogik/Sozialarbeit. Neuwied 1996

Schmidt, H.-L.: Theorien der Sozialpädagogik. Rheinstetten 1981

Spaemann, R.: Glück und Wohlwollen. Versuch über Ethik. Stuttgart 1998

Coaching

Methode der Sozialen Arbeit oder eigenständige Profession?

Bernd R. Birgmeier

Zusammenfassung

In Fachkreisen wird Coaching sowohl als Methode als auch als eigene Profession diskutiert. Der vorliegende Beitrag geht auf beide Versionen ein und versucht eine Abgrenzung zwischen ihnen. Fasste man Coaching als Methode auf, dann würde es auch anderen Professionen, selbstverständlich auch der Sozialen Arbeit, zur Verfügung stehen. Demgegenüber hätte es als eigenständige Profession eine relative Autonomie im Dienstleistungssektor. Um eine autonome Profession zu werden, müsste Coaching zentrale Kriterien erfüllen, die der Professionalisierungsprozess unbedingt einfordert. Eine Analyse des derzeitigen Diskussionsstandes ergibt den Befund, dass die weit verbreitete Annahme einer „vertieften“ Professionalisierung von Coaching (noch) nicht zutrifft. Vielmehr ist Coaching erst am Beginn eines langen Weges, eine eigene Profession zu werden.

Abstract:

Experts are discussing coaching both as method as well as autonomous profession. The article tries to differentiate and define both versions. It's quite possible that coaching can be interpreted and used as a method; therefore it could be applied in other professions like social work, therapy or supervision. In contrast to this, coaching as a profession could have an independent ranking among other professions in service industries. However, to become such an own profession, coaching would have to fulfil several elementary criteria in the process.

Schlüsselwörter

Soziale Arbeit - Methode - Professionalisierung - Berufshilfe - Supervision - Therapie - Coaching

Exkursion in den Begriffsdschungel: eine Einführung

Wer heute von Coaching spricht, kann nicht erwarten, dass ein Gegenüber exakt dasselbe darunter versteht. Nach einer inzwischen mehr als 20-jährigen Erfolgsgeschichte dieses Begriffs im deutschsprachigen Raum hat Coaching mittlerweile ein Stadium erreicht, das ohne Zweifel als „populistische Phase“ (Böning; Fritschle 2005, S. 30) bezeichnet werden kann. Ursprünglich als ein entwicklungsorientiertes Führen durch Vorgesetzte und als eine karrierebezogene Einzelbetreuung von Top-Managern und Führungskräften konturiert, kann heute beinahe jede x-beliebige Tätigkeit Coaching genannt

werden, wenn sie einigermaßen anspruchsvolle Formen von Gesprächen oder Beratung umfasst (Böning 2000, S. 20). So ist es – sehr zum Leidwesen seriöser Coaching-Anbietender – heutzutage auch weit verbreitet, lediglich Umetikettierungen spezieller Beratungs- oder Trainingsmaßnahmen vorzunehmen, um diese dann (teuer!) unter der Erfolgsformel „Coaching“ zu verkaufen. Folglich treibt der inflationäre Gebrauch des (bis dato ungeschützten) Begriffs durch findige Geschäftemacher, selbst ernannte Wunderheiler, esoterische Ich-AGs und andere Scharlatane beinahe täglich dubiose und teilweise höchst obskure Neuentwicklungen auf den Markt, die jedoch meist nur ein Sammelsurium aus beliebig zusammen gemixten Techniken und Verfahren darstellen, ohne sich dabei auf ein schlüssiges Konzept zu beziehen (Rauen 2000, S. 41, Schreyögg 1999, S. 147 ff.).

Diese Umstände machen es nicht unbedingt einfacher, das Spezifikum von Coaching auszuloten und die besonderen Formen, in denen Coaching auf dem Dienstleistungsmarkt erscheint, exakt voneinander zu differenzieren. Daher verwundert es auch nicht wirklich, wenn derzeit eine bunte Palette an Meinungen existiert, die sehr heterogene Auffassungen zum eigentlichen Wesen von Coaching zum Ausdruck bringen. Während die einen versuchen, Coaching als besondere Form der Beratung und Intervention zu fassen (Schreyögg 2003, S. 217, Schmidt-Lellek 2003, S. 227), bevorzugen andere die Version von Coaching als eine Maßnahme (Fallner; Pohl 2001, S. 23), als ein Verfahren (Grobe 2002, S. 1), als einen Stil (Hipp; Schmid 2004, S. 1), als einen Ansatz (Klein 2000, S. 115), als einen Beruf (Gross 2004, S. 31), als eine Kunst (Whitmore 1994, S. 56), als eine Strategie (Kaminski 2001, S. 29), als ein Instrument (Stahl; Marlinghaus 2000, S. 199), als ein Konzept (Anders 2002, S. 101), als eine Methode (Radatz 2002, S. 85) oder als ein Professionalisierungsmodell (Pohl; Wunder 2001, S. 34).

Bereits ein kurzer Blick auf diese Auswahl divergenter Erscheinungsformen von Coaching bestätigt die Befürchtung, dass Coaching mehr und mehr der Gefahr ausgesetzt ist, allmählich zu einer vielköpfigen Dienstleistungsmedusa zu mutieren, wenn es weiterhin ausschließlich als „Sammel- und Überbegriff für unterschiedliche Methoden, Vorgehensweisen und Verfahren“ gefasst werden soll (Rauen 2000, S. 39). Gerade eine derart weit gefasste und konturenlose Bestimmung trägt zusätzlich dazu bei, dass verschiedene Aktions- und Interventionsebenen mit unterschiedlichen Begründungs- und Funktionslogiken von Coaching vermischt werden. Um das Knäuel auf dem schlangenumringelten Haupt dieses neuen

Dienstleistungswesens zu entwirren, gilt es daher, vor allem die Begriffe der Methode und der Profession näher zu analysieren, um hierdurch auf strukturelle Dimensionen rekurrieren zu können, innerhalb derer sich Coaching zu etablieren beabsichtigt. Die Auffassung von Coaching als Methode ist daher zunächst einmal in der Sachdimension anzusiedeln, in der im Horizont der Anforderungen des Arbeitsfeldes zuallererst versucht wird, ein klares Profil explizit methodischen Wissens und Könnens zu ermitteln, während die Auffassung von Coaching als Profession eine soziale Dimension berührt, die sich vorwiegend für die machttheoretische und professionspolitische Frage interessiert, unter welchen Umständen und mit welchen Strategien es eine Berufsgruppe schafft, sich ein exklusives Kompetenzmonopol anzueignen (Galuske 1999, S. 117).

Coaching als Methode der Sozialen Arbeit?

Grundsätzlich wird unter dem Begriff der Methode entweder ein „planvolles, gezieltes und reflektiertes Vorgehen“ oder eine bestimmte „Form des Herangehens an Aufgaben und Lösungen von Zielen und/ oder Problemen“ (Schilling 1997, S. 275) verstanden. Methoden geben also vor, welcher strategische Weg zu beschreiten ist, um ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Auch wenn Methoden dem gemäß immer etwas mit einem „planvollen Handeln“ zu tun haben, das in gewissem Umfang standardisiert sein soll, sind sie weder ziel- noch zeit- und personenneutral, sondern müssen – konzeptionell begründet und analytisch differenziert – immer in Abhängigkeit von Problemlagen, Zielsetzungen und Rahmenbedingungen diskutiert werden (Galuske 1999, S. 21).

Ein Konzept ist ein holistischer Orientierungs-, Erklärungs- und Begründungsrahmen, innerhalb dessen die spezifischen Ziele, die zeitliche Realisierung, die unterschiedlichen Verfahren der Hilfe, die spezielle Zielgruppe, die Inhalte, die Methoden und die Verfahren in einen sinnhaften Zusammenhang gebracht werden (Zimmermann 2002, S. 172). Für eine Bestimmung von Coaching als Methode (auch für die Soziale Arbeit) bedeutet dies, dass es zwingend einem definierten und abgrenzbaren Konzept unterzuordnen ist, da Methoden „konstitutive Teilaspekte von Konzepten“ beziehungsweise vorausgedachte Pläne von Vorgehensweisen sind, die – im Gegensatz zu Konzepten – weniger auf Erklärungswissen abzielen als vielmehr auf Handlungswissen (Brack 1993, zitiert nach Galuske 1999, S. 22).

Falls es damit in einem Coaching als Methode um die im Kontext eines Konzepts verortbare, begründete Planung des Vorgehens (beziehungsweise der

Intervention) gehen soll, sind sechs Perspektiven zu beachten, mit denen die Frage der Eignung der jeweiligen Methode auf ihre Nutzbarkeit und angemessene Einordnung in das (sozialpädagogische/sozialarbeiterische) Konzept überprüft werden kann (Galuske 1999, S. 25 f., Zimmermann 2002, S. 173):

- ▲ Sachperspektive: Welche Probleme sollen mit dieser Methode bearbeitet werden?
- ▲ Zielperspektive: Welche Ziele sollen mit dieser Methode erreicht werden?
- ▲ Personenperspektive: Wird die Methode der Zielgruppe gerecht?
- ▲ Arbeitsfeldperspektive: Ist die Methode innerhalb des institutionellen Rahmens relevant?
- ▲ Planungsperspektive: Erlaubt die Methode die gezieltere Planbarkeit von Hilfeprozessen?
- ▲ Evaluationsperspektive: Ist die Methode wirksam?

Neben der konzeptuellen Einbettung von Methoden ist darüber hinaus zu berücksichtigen, dass sich jedes methodische Handeln nach bestimmten „Teilaspekten“ (Zimmermann 2002, S. 172) beziehungsweise „Einzelelementen“ (Geißler; Hege 1995, S. 29) vollzieht, die nach Ansicht von Experten und Expertinnen am besten dazu geeignet sind, das erstrebte Ziel zu erreichen und begrifflich als Verfahren und Techniken geführt werden. Methoden und Verfahren beziehungsweise Techniken unterscheiden sich in erster Linie nach dem Grad ihrer Komplexität, das heißt, dass Methoden ein umfangreiches Set an unterschiedlichen Techniken und Verfahren umfassen (Galuske 1999, S. 22). Damit lassen sich Techniken und Verfahren den Methoden untergeordnet definitorisch auch als „Antworten auf Detailprobleme im komplexen Weg von der Identifikation eines Problems zur angestrebten Lösung“ (ebd.) beschreiben.

In Bezug auf die bisher definierten Begriffe für Konzepte, die darin relevanten Methoden, und die in ihnen angewandten Techniken und Verfahren ist schließlich noch ein weiterer Begriff zu spezifizieren: das Arbeitsfeld (synonym: Handlungsfeld oder Berufsfeld). Coaching als Methode auch unter dem Begriff des Arbeitsfeldes (Sozialer Arbeit) zu diskutieren ist allein schon deshalb wichtig, weil Arbeitsfelder konkrete Aussagen über allgemeine Bedingungen und „Arbeitskontexte“ (Zimmermann 2002, S. 172) einer Profession liefern und damit die wichtige Funktion erfüllen, „Beziehungen und Wechselwirkungen zwischen Konzepten, Techniken, Methoden, Zielgruppen, notwendiger Ausbildung ... und anderem auf einer relativ abstrakten Ebene darzustellen“ (ebd.). Und wenn der zentrale Unterschied zwischen Methoden und Arbeitsfeldern darin besteht, dass Methoden „grundsätzlich nicht originär

sind, sondern in verschiedenen Arbeitsfeldern vorkommen können“ (ebd.), so hätte dies zur Folge, dass Coaching als Methode gleichermaßen in der Sozialen Arbeit, der Supervision, der (Psycho)Therapie und anderen helfenden Berufsfeldern genutzt werden dürfte.

Für die Verwendung von Coaching als Methode der Sozialen Arbeit ist jedoch die Annahme vorauszusetzen, dass es die Soziale Arbeit auch „mit mündigen Individuen zu tun hat, die selbstbestimmt und selbstverantwortlich handeln“ (Erler 2000, S. 86). Denn im Gegensatz zu psychotherapeutischen, psychoanalytischen oder pflegenden Maßnahmen zielen professionelle Kriseninterventionen durch Coaching oder durch spezielle Formen sozialpädagogischer Beratung auf Adressaten und Adressatinnen, die (noch!) über Fähigkeiten zum Selbstmanagement und zur Selbstregulation verfügen (dazu Schreyögg 1999, Rauen 2000). Beschriebe man Coaching, wie es vielfach geschieht, demnach als eine spezifische Hilfe zur Selbsthilfe, als spezielle Beratung und Begleitung von mündigen Menschen in Krisensituationen und als meta- wie auch prophylaktische Problemlösungs- und Persönlichkeitsentwicklungsmethode, so ließe es sich somit problemlos auch auf mehrere Strukturebenen innerhalb klienten- und professionsbezogener Konzepte und Methoden der Sozialen Arbeit zuordnen, zum Beispiel neben (oder in) der sozialpädagogischen Beratung, dem Case Management, dem Sozialmanagement, dem Empowerment und der Supervision (Galuske 1999, S. 152).

Coaching als autonome Profession?

So einfach es wäre, Coaching als Methode der Sozialen Arbeit einzuführen, so schwierig ist es, den tatsächlichen Stand der Professionalisierung von Coaching anzugeben – und damit dem Anspruch gerecht zu werden, Coaching als eigenständige, als autonome Profession neben andere helfende Professionen zu stellen. Zwar trägt die gegenwärtig noch immer andauernde Phase des Populismus im Coaching dazu bei, diese spezifische Form der Beratung auf dem Dienstleistungssektor immer fester in der Praxis zu etablieren, doch sie unterliegt damit auch der Gefahr eines falsch verstandenen Begriffes von Professionalität.

So wird – jenseits allgemein gültiger Professionalisierungskriterien – bereits jetzt schon eine neue, aus der populistischen Phase entstandene Phase der vertieften Professionalisierung (Böning; Fritschle 2005, S. 22) von Coaching verkündet, die sich insbesondere darin erkennen lässt, dass

- ▲ die Praxis von Coaching erforscht wird,
- ▲ die Coachinausbildung ein spezifizierteres Stadium erreicht hat,
- ▲ über Kongresse nach Anregungen zur Weiterentwicklung der Praxis gesucht wird,
- ▲ sich Coachingverbände mit Qualitätsfragen und Zertifizierungen auseinandersetzen,
- ▲ die Betreuung von Spitzensportlern und -sportlerinnen mittlerweile eine Selbstverständlichkeit geworden ist,
- ▲ ein mentales Training für Hochleistungssportler und -sportlerinnen heute fest im Trainingsplan verankert ist,
- ▲ Führungskräfte in Wirtschaft und Politik die hilfreiche Wirkung von Coaching erlebt haben,
- ▲ in DAX-Unternehmen und vielen deutschen Großbetrieben Coaching durchgeführt wird,
- ▲ in vielen Unternehmen Coachingpools aufgebaut werden (ebd.).

Sämtliche dieser teilweise höchst merkwürdigen Professionalisierungskriterien erzwingen geradezu die berufssoziologische Frage, was Professionalisierung im Gegensatz zu Beruf und Verberuflichung bedeutet, was sie ausmacht, wo sie beginnt und wo sie endet.

Wenn von Professionalität grundsätzlich dann die Rede ist, wenn jemand seinen Job gut beherrscht, so kann „(e)ine FleischfachverkäuferIn ... ebenso als ‚Profi‘ angesehen werden, wie eine AutomechanikerIn, eine SchreinerIn, eine Köchin oder eine ÄrztIn, insofern sie ihren aus der beruflichen Tätigkeit resultierenden Anforderungen in besonderer Weise gerecht werden“ (Galuske 1999, S. 109 f.). Und dennoch zählen solche Berufe nicht zu den Professionen, denn im Gegensatz zu Berufen konstituieren sich Professionen insbesondere über ein exklusives Handlungskompetenzmonopol, lang andauernde, theoretisch fundierte Ausbildungsgänge vor allem auf akademischem Niveau, einen Kanon an kodifizierten Verhaltensregeln (code of ethics) und Methoden, eine autonome Fachautorität und vor allem über wissenschaftlich fundierte Sonderwissensbestände und Terminologien (ebd. 1999, S. 112). Demzufolge bestimmt sich Professionalisierung mehr als nur durch ein qualitativ hochwertiges berufliches und praxisfokussiertes Handeln. Und wenn Professionen darüber hinaus auch noch als „gehobene Berufe“ mit den entsprechenden Ausprägungen in Einkommen, Status, Prestige und Einfluss“ (Gildemeister 1996, S. 443) betrachtet werden können, demnach allenfalls Juristen und Juristinnen, Mediziner und Medizinerinnen, Theologen und Theologinnen, Architekten und Architektinnen oder Profes-

sen und Professorinnen zu den voll ausgebildeten Professionen zu zählen sind, dann kann von einer „vertieften“ Professionalisierung im Coaching längst noch nicht die Rede sein!

Erschwerend kommt hinzu, dass es den Coachingexperten und -expertinnen bis heute noch nicht ausreichend gelungen ist, eine eindeutige Grenzlinie zwischen Coaching und der (Profession!) Supervision zu ziehen. Für viele ist Coaching demnach deshalb keine völlig eigenständige, klar abgrenzbare Beratungsform, weil Supervision als Handlungskonzept in den helfenden (Dienstleistungs)Berufen alles abdeckt, was auch im Coaching betrieben wird (Fallner; Pohl 2001, S. 37 f.). Und wenn Reichel und Rabenstein (2001) darauf hinweisen, dass durch eine expandierende Aufmerksamkeit auf Manager, Managerinnen und Führungskräfte in den letzten Jahren die Supervision auch als Coaching bekannt geworden ist, Coaching damit nichts anderes als eine Spezialvariante von Supervision darstellt (Schreyögg 1994, zitiert nach Hermann-Stietz 2002, S. 39), so liegt der Rückschluss nahe, dass die Professionalisierungsdebatte im Coaching lediglich auf einer vertieften Stufe des Professionalisierungsprozesses von Supervision stattfindet! Und dennoch werden manche nicht müde, eine bereits „vertieft“ professionalisierte, autonome Profession Coaching zu propagieren.

Auf welcher Stufe Coaching in einem von der Supervision separierten Prozess der Professionalisierung derzeit wirklich steht, lässt sich an einem Prozessmodell messen, mit dem der Weg eines Berufes zu einer Profession nachgezeichnet werden kann: „Am Beginn steht die objektive Notwendigkeit gesteigerter Anforderungen an das systematisierte Wissen der Positionsinhaber zur Problemlösung auf dem ihnen anvertrauten Bereich. Es folgt daraus eine Neuordnung und die Höherqualifizierung des Ausbildungswesens für diesen Beruf. Damit verbindet sich oft eine Selbstklärung innerhalb der Berufsgruppe, die ihre Funktionen einer Analyse unterwirft und dabei gegebenenfalls Tätigkeiten, die sie für sich nicht mehr als sachgerecht sieht, an Angehörige eines anderen Berufes abzugeben bestrebt ist. Die Berufsgruppe organisiert sich fester in einer stärkeren Berufsorganisation. Diese bemüht sich um einen Berufskodex und entsprechende staatliche Regelungen. Eine dauerhafte, institutionalisierte Verbindung zwischen wissenschaftlicher Forschung und Praxis wird notwendig...“ (Utermann 1973, S. 20 f.).

Mit Blick auf dieses Prozessmodell lässt sich eine Analogie der Professionalisierungsbemühungen von Coaching zur Theorie- und Professionalisierungsde-

batte innerhalb der Sozialen Arbeit in den 1980er- und 1990er-Jahren herstellen. Ähnlich wie im Coaching sind auf die Frage, ob es sich bei der Sozialen Arbeit überhaupt um eine eigenständige Profession handelt, auch hier die Meinungen unterschiedlich. So deklariert Nörber die Soziale Arbeit als Nicht-Profession und mahnt an, ihre Versuche, sich als Profession etablieren zu wollen, zu beenden, „da sie auch in Zukunft nicht die nötigen Voraussetzungen hierfür erbringen können“ (1995, S. 46). Ebenso negieren Stichweh (1992) und Bommers; Scherr (1996) das Vorhandensein einer Profession Soziale Arbeit. Demgegenüber konstatiert Herwig-Lempp, dass die Sozialarbeit selbstverständlich eine Profession darstelle, das heißt, dass „die Tätigkeit von SozialarbeiterInnen ein Beruf wie jeder andere auch“ (1997, S. 16) sei. Auch Ferchhoff; Kurtz bestätigen, dass die Soziale Arbeit sämtliche „Merkmale für professionelle Handlungssysteme erfüllt“ (1998, S. 24).

Professionalisierung – gleichgültig, ob nun die der Sozialen Arbeit oder die des Coaching – ist immer gebunden an spezifische Rahmenbedingungen, Prozesse und Aspekte, die besonders den Aspekt der Wissenschaftlichkeit, konkreter: den der „Wissenschaftswertung“ für die Begründung einer Profession einfordern. Besonders im Blick auf das Coaching ist zu betonen, dass unter Beachtung etablierter professionssoziologischer Erkenntnisse und Modelle diese „Verwissenschaftlichung“ das wichtigste von insgesamt drei Prozessstufen von Professionalisierung darstellt. Dieser Forderung gemäß schlägt auch Kornbeck ein Modell vor, das zur Beschreibung von Professionalisierungsprozessen gedacht ist und auf drei Transformationsprozessen basiert: dem Prozess der Institutionalisierung (vom De-facto- zum De-jure-Status), der Kommodifizierung (vom Neben- zum Hauptamt) und der Verwissenschaftlichung/Akademisierung (von der Berufsausbildung zum Studium) (Kornbeck 2000, S. 171). Auch das Coaching muss sich an sämtlichen der in diesem Transformationsprozess enthaltenen Professionalisierungshürden messen, um exakt abbilden zu können, ob und inwieweit überhaupt von einer Professionalisierung, geschweige denn von einer „vertieften Professionalisierung“ von Coaching gesprochen werden kann.

Wenn Professionalisierung ganz allgemein als ein „kollektives Aufstiegsprojekt“ (Olk 1986, S. 27) zu verstehen ist, das dem zentralen Interesse folgt, „die eigene Berufsgruppe auf der Leiter gesellschaftlichen Ansehens und gesellschaftlicher Anerkennung einige Sprossen nach oben klettern zu lassen“, dann ist es sicherlich legitim, dem im Coaching derzeit deutlich erkennbaren statuspolitischen Motiv zu

folgen, über „Prestigezuwachs eine entsprechende soziale und ökonomische Niveauerhöhung zu erreichen“ (Galuske 1999, S. 111). Andererseits muss es einer Berufsgruppe jedoch auch darum gehen, besonders über eine wissenschaftliche Fundierung des beruflichen Wissens und Könnens von Fachkräften eine berufliche Autonomie hinzuzugewinnen (ebd. 1999, S. 111). Besonders in Bezug auf dieses letzte Kriterium, die wissenschaftliche Fundierung im Denken und im Tun, steckt Coaching derzeit noch am Beginn seiner Karriere als autonome Profession.

Coaching am Beginn des Weges zu einer autonomen Profession: ein Fazit

Seit der populistischen Phase in der sehr kurzen Entwicklungsgeschichte des Coaching ist der Diskurs um ein konkretes und von anderen Arbeitsfeldern klar abgrenzbares Verständnis von Coaching als Profession charakteristisch. Die Debatten gehen jedoch nicht nur über Themen wie Effizienz, Effektivität und Erfolg von Coaching in der jeweiligen Praxis oder darüber, weshalb diese spezifische Form der Dienstleistung ausschließlich einer elitären Klientel (Management und Führungskräften) vorbehalten bleiben soll. Vielmehr geht es um eine Antwort auf die Frage nach den theoretischen und wissenschaftlichen Begründungen dieses spezifischen professionellen Handelns. Doch welche Leitwissenschaften und -disziplinen bieten die Voraussetzungen, die Coachingpraxis auch an wissenschaftliche Theorien zu binden?

Wie in allen jungen Professionen herrscht auch in der Coachingcommunity ein Nebeneinander und eine Konkurrenz vielfältiger Meinungen, die vornehmlich aus dem Fehlen einer einheitlich akzeptierten Definition des Begriffes und aus Differenzen im Hinblick auf die Intention beziehungsweise das zentrale Interesse (Hilfe oder monetärer Anreiz?) der jeweiligen Anbietenden resultieren. Als gegenwärtiger Befund zahlreicher Bemühungen, dem Coaching ein klares professionelles Profil zu verleihen, muss festgestellt werden, dass diese auch in einer vermeintlich „vertieften“ Phase der Professionalisierung (Böning; Fritschle 2005) nicht von einem entsprechenden systematisch-synergetisierenden Erfolg gekrönt sind.

Der gegenwärtige Zustand eines „vertieften“ (?) professionalisierten Coachings offenbart – legt man die zentralen Kriterien, die einen Beruf zur Profession erheben, zu Grunde – somit ein höchst zerfahrenes Bild, das jedoch nicht nur auf unterschiedliche Auffassungen von Professionalität und Wissenschaftlichkeit verweist, sondern auch auf die von den einzelnen schulenabhängigen oder schulenunabhän-

gigen Expertinnen, Experten, Ausbildern und Vertretern verdeckt oder offen dargelegte professions- und statuspolitische Dimension. Die Frage hierbei ist, ob es tatsächlich jeweils um eine „echte“ Professionalisierung eines Berufsfeldes geht oder vielfach nur um einen (status)politischen Lobbyismus, um neben oder in anderen Professionen (beziehungsweise Dienstleistungen) eigene, lukrative Claims im Beratungs- und Dienstleistungssektor zu besetzen. Wenn Habermas (1981) behauptet, dass innerhalb des Wissenschaftssystems kein Primat der reinen Vernunft mehr herrscht, sondern Steuerungsmedien wie Geld, Macht und Prestige (Ebrecht 1994, S. 436), so kann dieser Befund sicherlich auch auf neue Professionalisierungsmodelle wie das Coaching übertragen werden, wenn sich weiterhin so viele unseriöse Scharlatane auf diesem Feld im Dienstleistungsdschungel niederlassen dürfen.

Alle professionellen Dienstleistungsberufe sind in ihrer Praxis verwiesen auf eine (oder mehrere) Wissenschaft(en). Da das Coaching, wie jede andere Profession auch, nur bestimmte Aspekte und Problem- und Weiterentwicklungshorizonte aus der komplexen Wirklichkeit erfassen kann, erfordert die Verwendung von Wissens- und Erfahrungsbeständen eine enge Kooperation und einen Vergleich mit anderen Professionen, die sich bereits als wissenschaftlich fundiert ausweisen. Ein solcher Vergleich mit anderen Professionen zeigt, ob sich Coaching autonom professionalisieren kann oder ob es nicht doch nur eine „verdeckte Psychotherapie für Manager“ (Rauen 2003, S. 5), eine spezifische Variante der Supervision darstellt (Fallner; Pohl 2001, S. 38 f.). Vor allem diese professionelle supervisorische und psychotherapeutische „Konkurrenz“, die sich (vermeintlich) von außen an die im Hafen der Psychologie und Managementwissenschaften zu etablierende Professionsyacht Coaching heranwagt, zwingt zur Abgrenzung an dem Punkt, wo der eigene Erfolg vom Misserfolg oder von Abnutzungserscheinungen anderer etablierter Dienstleistungsberufe abhängt.

Wenn es Coaching im Professionalisierungsprozess gelingen wird, einen eigenen „Claim“ im Dienstleistungssektor abzustecken, so gilt es, diesen vor allen Dingen über eine dezidiert wissenschaftliche Fundierung und über eine Konkretisierung der speziellen Funktion von Coaching vor „feindlichen Übergriffen“ anderer Professionen zu sichern. Solche scheinbar notwendigen – und durchaus auch legitimen – professionspolitischen Bewegungen für die Entwicklung neuer Professionen im Dienstleistungssektor entbinden daher nicht von der Klärung des wissenschafts- und erkenntnistheoretischen Backgrounds

(Schreyögg 1999), sondern zwingen im Rahmen des Postulats der Theoriegebundenheit von Professionen gerade dazu, die Frage nach Wissenschaft(lichkeit) zu stellen. Denn Professionalisierung setzt zwingend Verwissenschaftlichung voraus! Dieses Diktum darf – trotz des großen Erfolgs von Coaching als Praxis – nicht geleugnet werden.

Es genügt nicht, eine so genannte „wissenschaftliche Durchdringung“ von Coaching über verschiedene Forschungsarbeiten zu propagieren, die einzig die erfolgreiche Coachingpraxis einzelner Akteure auf diesem lukrativen Feld fokussieren. Ein solcher „praxiswissenschaftlicher“ Fehlschluss (Merten 1998), der die jeweilige Praxis von Berufstätigen zum Hauptmerkmal von Professionalität bestimmt und eine einzig durch Technologien und Tools bestimmbare Praxis zum Gegenstand ihrer Theorie erhebt, leugnet nicht nur die Unverfügbarkeit von Praxis für die Theorie, sondern ist aus wissenschaftstheoretischer Sicht nicht wissenschaftlich! Fixierte man die Produktrelevanz diverser Methoden, Techniken und Verfahren im Coaching zum einzigen Gütekriterium „wissenschaftlicher“ Begründbarkeit praktischen Tuns, so führte dies nicht nur zu einer gefährlichen Verarmung von Wissenschaft, sondern auch zu einer Inflationierung ihrer Produkte im „materiellen Verwertungsprozess“ (Mittelstrass 1992, S. 260). Daher ist – gerade im Rahmen der Professionalisierungsdebatte im Coaching – die Frage zu klären, auf welchem Spielfeld denn nun zuerst professionell gespielt werden soll: nur auf dem der Praxis, auf dem der Theorie, auf dem der Wissenschaft(en) oder – idealiter – auf allen Feldern gleichzeitig?

Ausblick

Coaching befindet sich besonders durch die Arbeiten seriöser (und supervisionsnaher) Coaches, wie beispielsweise Schreyögg, Geißler, Vogelauer und Rauen, erst am Anfang eines – sehr verheißungsvollen – Weges zur Professionalisierung. Auch wenn die Coachingpraxis boomt, bedarf es dringend einer verstärkten Rückkoppelung an wissenschaftliche Theorien, nicht zuletzt auch deshalb, um verbindliche curriculare Strukturen für eine seriöse Ausbildung zum Coachingprofi zu schaffen. Es wird zukünftig darauf ankommen, über interdisziplinäre Forschung den Stellenwert, die Funktion und das Spezifische von Coaching im Gesamt aller psychosozialer Hilfen und Dienstleistungen genauer auszuloten und eine weitaus differenziertere Indikation zu ermöglichen als dies bisher der Fall ist. Wenn besonders eine wissenschaftsorientierte Grundorientierung im Coaching klare Leitlinien dafür abgeben kann, dass dieses junge, doch sehr hoffnungsvolle Pflänzchen im

Dschungel professioneller Dienstleistungen weiter wachsen und gedeihen kann, dann braucht es nicht nur eine geschulte, akademische Kompetenz, eine deutliche Klärung des Begriffs, eine Vielzahl von Qualitätskriterien und den konstruktiven Dialog, sondern auch Zeit und Geduld, den bereits eingeschlagenen Weg zur Professionalisierung behutsam weiter zu gehen. Vor allen Dingen die Soziale Arbeit verpasste eine große Chance, wenn sie diesen Professionalisierungsweg des Coachings nicht mitginge, denn sie könnte Coaching nicht nur als Methode für ihre professionseigenen Zwecke anwenden, sondern sich darüber hinaus auch in Gestalt eines sozialpädagogischen Coachings als besonderes Konzept personenzentrierter Dienstleistung weiter entwickeln.

Literatur

Anders, Stefan: Qualitätsmanagement und Qualitätssicherung im Coaching. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching 9/2002, S. 101-118

Böning, Uwe: Coaching: Der Siegeszug eines Personalentwicklungsinstrumentes. Eine 10-Jahres-Bilanz. In: Rauen, Christopher (Hrsg.): a.a.O., 2000, S. 17-39

Böning, Uwe; Fritschle, Brigitte: Coaching fürs Business. Bonn 2005

Bommes, Michael; Scherr, Albert: Soziale Arbeit als Exklusionsvermeidung, Inklusionsvermittlung und/oder Exklusionsverwaltung. In: Merten, Roland u.a. (Hrsg.): Sozialarbeitswissenschaft. Neuwied 1996, S. 93-119

Brack, Ruth: Methoden der Sozialarbeit. In: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge (Hrsg.): Fachlexikon der sozialen Arbeit. Frankfurt am Main 1993

Ebrecht, Angelika: Grenzprobleme in der Wissenschaftslandschaft – Versuch einer Topographie der Vernunft. In: Ethik und Sozialwissenschaften 5/1994, S. 435-437

Erler, Michael: Soziale Arbeit. Weinheim/München 2000

Fallner, Heinrich; Pohl, Michael: Coaching mit System. Opladen 2001

Ferchhoff, Wilfried; Kurtz, Thomas: Professionalisierungstendenzen der Sozialen Arbeit in der Moderne. In: neue praxis 1/1998, S. 16-26

Galuske, Michael: Methoden der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Weinheim/München 1999

Geißler, Karlheinz A.; Hege, Marianne: Konzepte sozialpädagogischen Handelns. Weinheim/München 1995

Gildemeister, Regine: Professionalisierung. In: Kreft, Dieter; Mielenz, Ingrid (Hrsg.): Wörterbuch Soziale Arbeit. Weinheim/Basel 1996, S. 443-445

Grobe, Julia: Coaching. In: DIE ZEIT (www.zeit.de/archiv/2002/10/jl01.xml) vom 30.10.2002

Gross, Günther F.: Beruflich Profi, privat Amateur? Landsberg am Lech 2004

Habermas, Jürgen: Theorie des kommunikativen Handelns. Frankfurt am Main 1981

Hermann-Stietz, Ina: Supervision, was ist das genau? In: Sozialmagazin 4/2002, S. 33-45

Herwig-Lempp, Johannes: Ist Sozialarbeit überhaupt ein Beruf? In: Sozialmagazin 2/1997, S. 16-26

Hipp, Joachim; Schmid, Bernd: Varianten des Coachingbegriffs. In: www.coaching-magazin.de vom 19.12.2004

Kaminski, Eva: 30 Minuten für mehr Erfolg durch Coaching. Offenbach 2001

Klein, Olaf G.: Grundlagen, Themen und Methoden eines Coaching-Prozesses mit konstruktivistischem Hintergrund. In: Rauen, Christopher (Hrsg.): a.a.O., 2000, S. 115-132

Kornbeck, Jakob K.: Professionalisierung ist mehr als Verwissenschaftlichung. In: Soziale Arbeit 5/2000, S. 170-175

Merten, Roland: Königsweg oder Holzweg? Sozialarbeitswissenschaft als Praxiswissenschaft. In: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 3/1998, S. 190-211

Mittelstrass, Jürgen: Leonardo-Welt. Über Wissenschaft, Forschung, Verantwortung. Frankfurt am Main 1992

Nörber, Martin: Statusverbesserung oder Praxiskompetenz. Zur Professionsdebatte in der Sozialen Arbeit. In: Sozialmagazin 5/1995, S. 39-47

Olk, Thomas: Abschied vom Experten. Sozialarbeit auf dem Weg zu einer alternativen Professionalität. Weinheim/München 1986

Pohl, Michael; Wunder, Michael: Coaching und Führung. Orientierungshilfen und Praxisfälle. Heidelberg 2001

Radatz, Sonja: Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Wien 2002

Rauen, Christopher (Hrsg.): Handbuch Coaching. Göttingen 2000

Rauen, Christopher: Coaching. Göttingen 2003

Reichel, Rene; Rabenstein, Reinhold: Kreativ beraten. Münster 2001

Schilling, Johannes: Soziale Arbeit: Entwicklungslinien der Sozialpädagogik/Sozialarbeit. Neuwied 1997

Schmidt-Lellek, Christoph J.: Coaching und Psychotherapie – Differenz und Konvergenz. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching 10/2003, S. 227-234

Schreyögg, Astrid: Coaching und seine potentiellen Funktionen. In: Pühl, Harald (Hrsg.): Handbuch der Supervision 2. Berlin 1994

Schreyögg, Astrid: Die Differenzen zwischen Supervision und Coaching. In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching 3/2003, S.217-227

Schreyögg, Astrid: Coaching. Frankfurt am Main 1999

Stahl, Günther; Marlinghaus, Robert: Coaching von Führungskräften: Anlässe, Methoden, Erfolg. In: zfo 4/2000, S. 199-207

Stichweh, Rudolf: Professionalisierung, Ausdifferenzierung von Funktionssystemen, Inklusion. In: Dewe, Bernd u.a. (Hrsg.): Erziehen als Profession. Opladen 1992, S. 36-48

Utermann, Klaus: Zum Problem der Professionalisierung in der Industriegesellschaft. In: Otto, Hans-Uwe; Utermann, Klaus (Hrsg.): Sozialarbeit als Beruf. Auf dem Weg zur Professionalisierung? München 1973, S. 13-29

Whitmore, John: Coaching für die Praxis. Frankfurt am Main 1994

Zimmermann, Siegfried: Arbeitsfelder, Methoden und Arbeitsinhalte der Sozialarbeit. Eine Begriffssuche. In: Soziale Arbeit 5/2002, S. 170-176