

Astrid Schreyögg (2003). (6. Aufl.)

Coaching. Eine Einführung für Praxis und Ausbildung.

Frankfurt/M.: Camups.

352 S., 39,90 Euro

ISBN: 3-593-35383-0

Rezension von Christopher Rauen

Schreyögg stellt in ihrem 1995 zuerst erschienenen Buch vor dem Hintergrund ihrer langjährigen praktischen Erfahrungen als freie Psychotherapeutin, Supervisorin und Organisationsberaterin ihren Coaching-Ansatz vor. Den Hintergrund bildet ein auf anthropologischen und erkenntnistheoretischen Positionen gegründetes Coaching-Konzept, welches von ihr detailliert beschrieben wird. Das Buch soll als Anleitung zum "Coaching für den Coach" dienen. Diesem Ziel entsprechend beschränkt Schreyögg sich daher nicht auf die Darstellung einer Coaching-Variante. Umfassend behandelt sie die Rolle des organisationsexternen und -internen Coachs und erläutert verschiedene Arbeitsformen des Coachings in Form von Einzel-, Gruppen- und Team-Coaching. Ähnlich umfangreich und ausführlich geht Schreyögg auf diese verschiedenen Coaching-Varianten und deren unterschiedliche inhaltliche Bedeutungen ein. Generell hält sie das Coaching nur dann für eine wirklich neue Methode, wenn es im Sinne einer Managementberatung verstanden wird.

Auffallend ist insbesondere die von ihr vertretene Position, dass ein coachender Vorgesetzter kein Coach im eigentlichen Sinne sein kann. Die Vorgesetzten-Untergebenen-Beziehung macht dies nach Schreyögg schon durch ihren "Zwangsscharakter" unmöglich, welcher der Freiwilligkeit des Coachings prinzipiell widerspricht. Hinzu kommt, dass persönliche Probleme kaum thematisiert werden können und selbst fachliche Krisen kaum offen besprochen werden können, da dem Vorgesetzten immer auch eine Kontrolle und Beurteilung seiner Mitarbeiter obliegt.

Als bessere Alternative für ein explizit organisationsinternes Coaching empfiehlt Schreyögg daher ein Coaching durch Stäbe. Hier agiert der Coach im Rahmen eines internen Angebots der Personalentwicklungsabteilung ähnlich wie ein externer Berater, zeichnet sich aber zudem durch seine genauen Kenntnisse der Organisation aus. Ein organisationsexterner Coach wiederum hat seine Stärken vornehmlich als Spezialist bei Krisen und bei der Begleitung neuer Personalentwicklungsprogramme, da er als Außenstehender eher in der Lage ist, Innovationen einzubringen bzw. bei deren Implementierung unterstützend zu wirken. Desweiteren hält Schreyögg auch Mischformen aus externem und internem Coaching für sinnvoll, da so die Vorteile beider Varianten verbunden werden können.

Schreyöggs Buch zeichnet sich insbesondere durch seine Ausführlichkeit aus. Es werden detailliert verschiedene Coaching-Varianten mit ihren Vor- und Nachteilen sowie die Angemessenheit eines externen oder internen Coachs diskutiert. Es finden sich differenzierte Sichtweisen und ausgearbeitete Konzepte innerhalb ihres Coaching-Ansatzes. Auffallend ist die genaue und vor allem strukturierte Darstellung unterschiedlicher Bereiche des Coachings. Alle wesentlichen Aspekte werden umfassend und differenziert dargestellt. Dabei geht Schreyögg ebenfalls umfassend auf im

Coaching z.T. vollkommen neue Methoden und Techniken ein und erläutert für die sinnvolle Anwendung notwendige Voraussetzungen. Das Werk kann daher allen ernsthaft am Thema Interessierten uneingeschränkt empfohlen werden.