

Coaching in einer diversen Zukunft

Dass Coachs sich aufgrund des digitalen Wandels zukunftsfähig aufstellen müssen, ist hinlänglich bekannt. Doch auch gesellschaftliche Veränderungen und die zunehmende Diversifizierung der Klientel mischen das Coaching-Business auf. Was Coachs diesbezüglich erwartet und wie sie sich langfristig erfolgreich aufstellen, erläutert Coachingexperte Stefan Stenzel.



Bildunterschrift: Älter, bunter, weiblicher: Wenn sich die Gesellschaft verändert, müssen auch Coachs passend reagieren, um geschäftsfähig zu bleiben.

Quelle: klenova/iStock

Möchte man (wie ich) ein Buch über die Zukunft des Coachingbusiness schreiben, dürfen drei Themen nicht fehlen. Auch, wenn sie sich vielleicht weniger aufdrängen, als etwa der digitale Wandel: die Demografie bzw. die Alterspyramide Deutschlands, die Genderthematik sowie die zunehmend multikulturelle Gesellschaft durch Zuzug Schutzsuchender vor Kriegen oder infolge des Fachkräftemangels und der damit einhergehenden Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus anderen Ländern. Der Spielfreude suggerierende Slogan der Zeitgeist-Community „älter, bunter, weiblicher“ kann in der Realität jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Vielfalt und Verschiedenheit mindestens immer zwei Seiten haben. So eröffnet die Multiperspektivität selbst im besten Fall Kreativitäts- und Konfliktpotenzial. Die Praxis zeigt immer deutlicher, dass die Vorteile der Verschiedenheit erst dann realisiert werden können, wenn die vorangegangenen Inklusionsbemühungen erfolgreich waren. Ferner sind Unternehmen keine isolierte Insel, sondern ein Teil bzw. ein Spiegelbild der Gesellschaft. Und Letztere hat eine bestimmte Reife hinsichtlich der verschiedenen Diversity-Themen, die unverhohlen auch in die Unternehmen hineinwirkt, z.B. hinsichtlich der Sprache und Bezahlung im Rahmen der Genderthematik.

Die Gesellschaft wird älter

Das Verständnis des Alters bzw. Alterns war immer schon an die gesellschaftlichen Gegebenheiten der jeweiligen Zeit gebunden. Der medizinische Fortschritt der vergangenen ca. 150 Jahre hat jedoch dazu geführt, dass sich durch die biologisch längere Lebensdauer der Menschen auf der einen Seite und aufgrund der Möglichkeiten der Geburtenkontrolle auf der anderen Seite ganz neue Herausforderungen ergeben. Die damit verbundenen, bekannten Stichworte sind Pillenknick, die Überalterung bei gleichzeitiger Schrumpfung der Gesamtbevölkerung, die sinkende Erwerbsquote bzw. deren Konsequenzen wie der Fachkräftemangel sowie ein potenziell kollabierendes Renten- und Gesundheitssystem. Nehmen diese Themen gesellschaftspolitisch gerade (wieder) Fahrt auf, werden deren Auswirkungen zum ersten Mal konkret und nachhaltig spürbar werden, wenn die Generation der Babyboomer in den 2030er-Jahren in Rente geht.

Deutet sich mit Äußerungen wie „Das Alter ist doch nur eine Zahl!“ oder „Man ist so alt, wie man sich fühlt!“ schon länger ein gesellschaftlicher Wandel der Sichtweise zum Lebensalter bzw. dem Alterungsprozess an, scheint nun auch die Wissenschaft nachzuziehen. Die Konkretisierung erfolgt dabei über Konzepte wie „from age to stage“ d.h. von dem „3-age-view“ zum „Multistage View“ bzw. Begriffe wie dem der „Perennials“ („Mehrblüher“ aus der Botanik). Der bisherigen, klaren Dreiteilung des (Berufs-)Lebens (Ausbildung, Arbeit, Rente) setzt das Konzept des „Fluid Life“ mit seiner sehr viel individuelleren und sehr viel stärker fließenden Betrachtung der Übergänge des Lebens eine alternative Sichtweise entgegen. So wandelt sich das Altersverständnis weg von einer Defizit- zu einer Potenzialhypothese.

Zu dem schon länger diskutierten „Lernen im Alter“ (sprich länger arbeiten und lebenslang neu lernen) kommt damit die Herausforderung des „Altern Lernens“. Sie beschreibt das Bemühen um eine längere, sinngebende Lebensgestaltung – insbesondere in der zukünftig bei immer mehr Menschen auftretenden Lebensphase zwischen 70 und 100 Jahren. Der führende Altersforscher Paul B. Baltes sprach angesichts der jederzeit und allseitig für die individuelle Entwicklung offenen (Lebens-)Situation bzw. Atmosphäre zur Jahrtausendwende von dem „permanent unfertigen Menschen“. Dass Selbststeuerung bzw. Selbstfürsorge zu einer zukünftig unerlässlichen Fähigkeit wird, um möglichst lange gesund und leistungsfähig zu bleiben, liegt – mit all seinen individuellen und sozialen Implikationen – hoffentlich nicht nur für Coachs auf der Hand.

Coaching im Kontext des (zunehmenden) Alters

Schaut man auf die strukturelle Ausgestaltung des Services „Coaching“ stellen sich im Kontext der Altersdimension die Fragen: Wer kann und will wie viel für welche Art von Coaching zahlen? Wie könnte die Service- bzw. Honorargestaltung für die oder den (privatzahlenden?) Coachee ab 65 aussehen? Die Frage hängt zum einen sicher vom thematischen Bedarf dieser Zielgruppe ab, zum anderen wahrscheinlich jedoch von der finanziellen Situation der Rentner. Für diese existieren, was die staatlichen Bezüge angeht, in der breiten Masse leider keine allzu positiven Prognosen.

Formate, die um die 2030er-Jahre im Unternehmenskontext zumindest vorübergehend noch einen Nachfragepeak generieren könnten, wären Transitions- oder Ausstiegscoaching im

Rahmen eines großzügigen Abfindungspaketes. Allerdings stellt sich die Frage, wie viele Vertreter dieser Kohorte einen solch sanften Ausstieg letztlich erhalten werden. Besitzt das (Groß-)Unternehmen wiederum einen internen Pool an Coachs, wird man ihnen den Ausstiegsservice wahrscheinlich in diesem Rahmen anbieten.

Die Konsequenzen für Coachingthemen im Kontext des zunehmenden Alters der Menschen sind offensichtlich. So ist zum einen in den kommenden zehn bis 15 Jahren wahrscheinlich das Coaching altersgemischter Teams bzw. die dadurch potenziell entstehenden Konflikte ein Bereich, der eine höhere Nachfrage generieren könnte. Zum anderen könnten die Themen mentaler und auch körperlicher Gesundheit einen anderen Stellenwert erhalten. Im Falle der mentalen Gesundheit wären dies die Unterthemen des Alters(selbst)verständnisses sowie der sogenannten „nachberuflichen und nachfamiliären Lebenszeit“. Ob die scheinbar bereits etablierten Begriffe des „Best Ager“- , „Golden Ager“- oder einfach „Senioren-Coachings“ (7.270.000 Ergebnisse bei einer Google-Suche zu „Senioren-Coaching“) wirklich die richtigen sind, bleibt abzuwarten.

Als passend erwiesen hat sich inzwischen der Begriff des Gesundheitscoachings. Mit Konzepten wie der Salutogenese, der Mindfulness (MBSR) und der Resilienzförderung erhält die dynamische Balance zwischen Körper und Geist ggf. erneute Aufmerksamkeit von Klienten. Infolge der potenziellen „Körpervergessenheit“ in digitalen oder sogar virtuellen Welten, könnten zudem Methoden der körperorientierten Psychotherapie erneut in den Blick der Coachs rücken. Solche Methoden – z.B. Bioenergetik nach Alexander Lowen oder Biodynamik nach Gerda Boysen – haben teils eine längere Tradition als das Gesundheitscoaching. Gleiches gilt für bewegungsorientierte Methoden wie Feldenkrais und Hakomi, atemororientierte Methoden wie Atemtherapie nach Ilse Middendorf, Psychotonik nach Volkmar Glaser sowie berührungsorientierte Methoden wie Akupressur oder Rolfing.

Angesichts der sehr dynamisch voranschreitenden Technisierung bzw. Digitalisierung könnte eine Unterstützung der mentalen Gesundheit auch über humanistische (nach Carl Rogers) oder philosophiebasierte Coaching-Ansätze mit ihren überdauernden Wahrheiten bzw. „Weisheiten“ erfolgen. Obwohl kein psychologisches Konzept, wären zudem Anregungen durch das Resonanz- bzw. Entfremdungskonzept des Soziologen Hartmut Rosa denkbar, oder die neurologisch basierten Selbstkonzepte des Mediziners Joachim Bauer, welcher Rosas Resonanzkonzept auf der humanbiologischen Mikroebene verankert. In den USA ein fester Bestandteil des Lifestyles nicht nur der VIPs klammern wir den vornehmlich für die körperliche Gesundheit des reifenden Menschen zuständigen „Personal Coach“ in diesem Kontext aus, da sich dahinter in den meisten Fällen wohl ein klassischer Fitnesstrainer verbirgt.

Ist das Thema des „lebenslangen Lernens“ seit seinen Anfängen Mitte der 1980er fast schon zu einer Commodity in der Weiterbildungsszene geworden, gefolgt von der „Employability“ in den 1990ern, könnte es zukünftig infolge der sich wahrscheinlich noch stärker zuspitzenden Fachkräfte- und Rentensituation über kurz oder lang zu einer Profilschärfung des „Lern-Coachs“ kommen. Denn war die Rente bis dato der sichere Hafen nach einem arbeitsreichen Leben, könnte es bald für einige eher darum gehen, mit Unterstützung eines (Start-up-)Coachs die individuell passende Art des „Unruhestandes“ zu gestalten. Inwieweit Coachs hinzugezogen werden, um ältere, sogenannte leistungsgewandelte Mitarbeitende in der digitalisierten Produktion auf das cyber-physische Orchester von Mensch und Maschine vorzubereiten, ist

bisher noch nicht zu erkennen. Die dahinterstehende Ergonomie 4.0 wird wahrscheinlich jedoch nicht umhinkommen, auch psychologische Faktoren bei diesem dramatischen Wandel der Rollen und (Lern-)Anforderungen zu berücksichtigen.

Diversity im Bezug auf Geschlechter

Die Nachrichten Anfang des Jahres 2023 zu der nach wie vor ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern machten leider erneut deutlich: Obwohl seit Jahrzehnten in der Diskussion, vollzieht sich der notwendige Wandel in diesem Bereich mehr als schleppend. Die Vielschichtigkeit der Ursachen und wechselseitigen Abhängigkeiten, wie z.B. den gesellschafts-, sozial- und wirtschaftspolitischen Bereichen, den politischen Entscheidungen innerhalb der Unternehmen sowie der tradierten, wertegesteuerten Verhaltensweisen der in den Firmen arbeitenden Menschen lassen vermuten, dass dies leider noch lange ein Thema bleiben wird. Die von Svenja Schulze und Annalena Baerbock im Februar 2023 vorgestellte feministische Außen- und Entwicklungspolitik ist hier ein weiterer, politischer Impuls, Machtverhältnisse und tradierte Rollenbilder länderübergreifend neu zu denken.

Im familiären Mikrokosmos der Corona-Pandemie zeigte sich jedoch auch bei uns leider erneut sehr deutlich, wie fragil die scheinbar erzielten Fortschritte waren – wie schnell sich die Frauen erneut daheim am Herd und bei der Kinderbetreuung wiederfanden. Doch im Zusammenhang mit dem sich zuspitzenden Fachkräftemangel können diese sich für die Frauen ergebenden Konsequenzen unternehmens- und wirtschaftspolitisch nicht mehr vernachlässigt oder gar ignoriert werden. Dazu wird das „weibliche Kapital“ (Linda Scott) zu dringend benötigt werden.

Die Konsequenzen des Festhaltens an tradierten Denk- und Verhaltensmustern für die weibliche Hälfte der Bevölkerung sind allseits bekannt: die Einkommensunterschiede bei Mann und Frau, die „Glasdecke“ bei Beförderungen insbesondere in obere Führungspositionen, die Einkommens- und Renteneinbußen durch die Mutterschaft, die potenzielle Altersarmut von Frauen infolge von Teilzeitarbeit sowie die Doppelbelastung von Beruf und Familie. Für Unternehmen heißt dies auf den meist besser qualifizierten Teil der Bevölkerung sowie die ungemein bereichernde Perspektive des weiblichen Geschlechts zu verzichten. Der nachhaltige Imageschaden von Kampagnen wie „Zielgröße Null“ (bzgl. des gewünschten Frauenanteils im Vorstand) ist sicher nur schwer bezifferbar und für die im Jahr 2021 37 beteiligten deutschen Unternehmen wahrscheinlich über kurz oder lang ein Schuss ins eigene Bein.

Service

- Stefan Stenzel: Die Zukunft des Coaching-Business – Neuausrichtung an der Lebens- und Arbeitswelt des Klienten von morgen. Springer Gabler, 2022.

Gender-Diversity im Coaching

Frauen an dieser Stelle als neue Zielgruppe für Coachs auszumachen, wäre glücklicherweise nicht mehr zeitgemäß. Dazu haben sich bereits viele Kolleginnen in der Branche auf das „Frauen-Coaching“ fokussiert. Frauen als die eine Hälfte einer Partner- bzw.

Lebensgemeinschaft wurden jedoch bis dato selten thematisiert. Daher könnten zukünftig das Coaching von Paaren (im Sinne eines Partnerschaftscoachings) oder gar das Coaching einer Familie neue Nachfrage generieren. Insbesondere die „Grand Dame“ des Coachings, Astrid Schreyögg, wies auf die besonderen Herausforderungen dieser äußerst anspruchsvollen Kooperationsgemeinschaften mit ihren zahlreichen und vielfältigen Spannungsfeldern hin.

Als Doppelverdiener äußerst liquide, sind „Karrierepaare“ zukünftig daher eine interessante Einnahmequelle unternehmensexterner Coachs. Im Rahmen der allorts entstehenden New-Work-Initiativen wird darüber hinaus die Fragwürdigkeit der Trennung von Life- und Business-Coaching zukünftig wahrscheinlich immer sichtbarer werden. Innerhalb der Unternehmen könnte ein unternehmensinternes Coaching durch eine kontinuierliche Begleitung der einzelnen Frauen im Rahmen etwaiger interner Initiativen oder Programmen zu diesem Thema einen wertvollen Beitrag leisten.

Als weibliche Pioniere und damit ggf. als Rollenmodelle für zukünftige Coachs in diesem Themenfeld gelten hier sicher die bereits genannte Astrid Schreyögg sowie Heidi Möller, Cornelia Edding und Sabine Asgodom, die seit Jahren mit Klientinnen arbeiten. Im Sinne von Albert Banduras Theorien zum Modelllernen können deren Persönlichkeit und beruflicher Werdegang als Orientierung dienen, was es heißt, eine „Karrierefrau“ (ggf. mit Kindern) zu sein. Als sehr prominente Beispiele in der Politik können wir uns glücklich schätzen, nach Angela Merkel und Uschi von der Leyen mit Annalena Baerbock, Nancy Fäser und anderen weitere Frauen in höchsten und sehr exponierten politischen Ämtern Deutschlands zu sehen. Ob oder welche davon als Rollenmodell herangezogen wird, bleibt natürlich jeder Frau selbst überlassen.

Thematisch geprägt wird das „Frauen-Coaching“ nach Astrid Schreyögg im Wesentlichen durch sieben Themenfelder, nämlich durch:

1. die Familie und deren Ausgestaltung,
2. die Doppelorientierung auf Familie und Beruf,
3. die Bedeutung des Berufs selbst,
4. den eigenen Weg im Sinne von Möglichkeiten der Selbstverwirklichung,
5. den gemeinsamen Weg im Sinne der Partnerwahl und der damit verbundenen Konsequenzen,
6. Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung des Status quo,
7. die (geschlechtsunspezifische) Suche nach Sinn und Orientierung.

Würden sich hier auch männliche Coachs mit einem Pool an Kundinnen etablieren, könnte man dies als den lang erwarteten Silberstreif am Horizont interpretieren.

Diversität auf der kulturellen Ebene

Viele tun sich mit der Bezeichnung Deutschlands als „Einwanderungsland“ immer noch schwer. Die Migrationsströme von Schutzsuchenden aus Kriegsgebieten wie Syrien 2015 und nun die sozialpolitische Migration aus der Ukraine schaffen jedoch Fakten. Gleiches deutet sich für den immer gravierender werdenden, in der Demografie wurzelnden Fachkräftemangel an und die dadurch erneut aufkommende Aktualisierungsdebatte um die Einwanderungsgesetze. Denn in zahlreichen anderen Ländern suchen viele junge Menschen nach spärlich vorhandenen Arbeitsstellen in einer nur schwach entwickelten Wirtschaft. Das führt zu demografischer

und/oder wirtschaftlicher Migration. Perspektivisch ist wiederum Umweltmigration zu erwarten: Völkerwanderungen als Folgen des Klimawandels insbesondere aus den südlichen Regionen der Erdhalbkugel sind nahezu programmiert.

Schon jetzt bemerken Arbeitnehmende, dass die Belegschaft in Teilen (auch) durch Migration vielerorts multikultureller geworden ist. Wollen wir wirtschaftlich nicht den Anschluss verlieren, wird sich die Integration nicht-deutscher Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht nur in bereits international agierenden Großunternehmen weiter intensivieren und beschleunigen müssen. Agieren doch die meisten erfolgreichen Mittelständler schon heute in globalen Lieferanten-, Zulieferer- und Kundennetzwerken, dürfte die Integration dieser Globalität in das Unternehmen eigentlich kein Problem darstellen – sollte man zumindest meinen. Wird infolgedessen jedoch Englisch zwangsläufig zur Meetingsprache, wird die Currywurst immer häufiger durch ein (schweine-)fleischloses Kantinengericht ersetzt, gehört das Kopftuch von Muslimas zur Büronormalität oder werden andere Interpretationen im Arbeitsalltag (z.B. von Termintreue) erlebbar, wird dies manchen Mitarbeitenden dann doch „zu bunt“.

Diversität – gleich ob freiwillig befördert oder nicht – kommt eben nicht ohne eine bewusst und aktiv betriebene Inklusion aus. Multikulturelle Führungs- bzw. Coachingansätze können jedoch dazu beitragen, dass sich unter gewissen Voraussetzungen die Vorteile von Diversität einstellen bzw. die Verschiedenheit nicht zu Konflikten führt. So werden diese interpersonellen Maßnahmen jedoch nur dann nachhaltig erfolgreich sein, wenn sich auch die Unternehmens- und Personalentwicklung ganzheitlich an diesem Ziel ausrichtet, sprich die personellen, strukturellen und kulturellen Maßnahmen integriert werden. Wie sich das bisher lukrative Coachinggeschäft mit den zeitlich begrenzten Assignments von Im- oder Expatriates angesichts der immer knapperen Kassen und der zunehmenden stärkeren virtuellen, globalen Vernetzung und durch Mixed Reality oder sogar Holographie gestützten Begegnungsmöglichkeiten entwickeln wird, ist bis dato noch nicht erkennbar.

Allen aktuell nationalistischen und marktprotektionistischen Bestrebungen zum Trotz, ist den meisten Menschen bewusst, dass allein durch das omnipräsente Internet die globale Vernetzung unaufhaltsam voranschreiten wird und muss – alleine um die vielfältigen weltumspannenden Herausforderungen zu meistern. Mit der unvermeidbaren, stärkeren Öffnung bzw. dem Austausch von Konzepten wächst nun jedoch das Bewusstsein, dass auch das Konzept „Coaching“ mit den Werten und Weltanschauungen von überwiegend weißen Männern in den westlichen Industrienationen „erfunden“ und wenig kultursensibel „exportiert“ wurde. Konkret erlebbar wird dies, wenn eine Geschäfts-, aber eben auch Ehefrau in der arabischen Welt gecoacht werden soll, oder ein eher auf die Entwicklung der Individualität und Selbstverantwortung zielender oder gar provokativer Coachingansatz in Asien zur Anwendung käme. Aber auch schon einem amerikanischen Coach den europäisch geprägten, systemischen Ansatz als den vermeintlich zielführendsten Ansatz in einer komplexen Welt nahebringen zu wollen, lässt den latenten „Kulturimperialismus“ aller Coachingansätze durchschimmern.

Wie heute schon erlebbar, wird als weitere Konsequenz die zukünftig noch hybridere Arbeitswelt das reale, multikulturelle Thema durch die virtuelle multikulturelle Kommunikation per Zoom und Co. zusätzlich erschwert. Denn obwohl schon von Angesicht zu Angesicht bzw. „Ganzkörperwahrnehmung“ herausfordernd, birgt die letztgenannte, „oberkörperreduzierte Variante“ zusätzlich Quellen von Missverständnissen. Um diese im Fall international agierender

Unternehmen durch die Zusammenführung von Coachs und Coachees eines Kulturkreises zu reduzieren, werden für diese Kundengruppen weltumspannend aufgestellte, multikulturelle Coachs oder Coach-Pools einen Wettbewerbsvorteil haben. Die nationalen Preisunterschiede bei der Buchung von Freelancern einer Wirtschaftsregion (z.B. Coachs aus Rumänien vs. Deutschland) könnten zudem den Preiswettbewerb auf dem Coachingmarkt zusätzlich beleben. Für international aufgestellte Digital Coaching Provider ergeben sich letztlich durch die Differenzen von Einkaufs- und Verkaufspreis interessante Gewinnspannen.

Für viele Coachs bis vor drei bis vier Jahren noch ein „No-Go“, hat die Corona-Krise dafür gesorgt, dass (englischsprachiges) Online-Coaching eine die bisherigen Face-to-Face-Varianten ergänzende Normalität geworden ist und durch die vielen Vorteile auch bleiben wird. Ergänzt wird es jedoch aller Wahrscheinlichkeit nach in den nächsten fünf bis zehn Jahren durch die technischen Potenziale der Mixed- und Virtual Reality. Gunther Schmidts Bild vom Coach als „Realitätskellner“ wird hier buchstäblich die schon heute vorhandenen, diversen, virtuellen Identitäten in verschiedenen Szenarien zum Leben erwecken können. Damit wird jeder und jede zukünftig in der Lage sein, die eigene natürliche bzw. real existierende personelle Diversität (z.B. Ethnie, Geschlecht, Kulturkreis, Körperbau etc.) durch unzählige virtuelle Existenzformen zu ergänzen und dadurch verschiedene Perspektiven einzunehmen. Eine bereits existierende VR-Software hat dazu bereits auch schon den passenden Namen: „Bodyswaps“. Eines der Produkte dieser Firma ermöglicht auch die Bearbeitung von kulturellen Wahrnehmungsverzerrungen, den Biases.

Zeitlich naheliegender wären mehr Migranten als Coachs für Migranten. Ohne dazu belastbare Daten verfügbar zu haben, schätzte ich, dass der Anteil dieser Gruppe in den Verbänden bzw. bei den marktaktiven Coachs und/oder in den Coaching-Ausbildungsinstituten als Teilnehmende bis dato eher gering ist. Beschränkt sich die psychologische Hilfe für Schutzsuchende bei oft knappen Budgets – wenn überhaupt – auf Traumatherapie, wäre das Coaching von Migranten (in deren Muttersprache) als Spezialisierung im Coaching nicht nur in der professionellen Sozialarbeit ein weiteres Betätigungsfeld. Kann dies nicht mehr in der Muttersprache erfolgen, da es sich bei dem Coach um einen Migranten der zweiten oder dritten Generation handelt, braucht es dazu jedoch zumindest konversationssicheres Englisch – wenigstens so lange es noch keine marktreife Technologie für die Simultanübersetzung gibt.

Ein Aspekt unter vielen

Sich wirklich angemessen mit den gesellschaftlichen Veränderungen und deren Auswirkungen auf das Coaching-Business zu beschäftigen, hätte den Rahmen dieses Artikels gesprengt. Zudem stellt das Thema „Diversität“ natürlich nur *einen* Aspekt der potenziellen Einflüsse des zukünftigen Geschehens dar und ist – für sinnvolle Hypothesen für das, was da kommen mag – eigentlich zu eindimensional. So sind überdies auch andere Einflüsse zu bedenken: technologische Entwicklungen, (sozial-)psychologische und soziologische Veränderungen, der Wandel in der Arbeitswelt (Stichworte: Industrie bzw. Arbeit 4.0 und New Work) sowie ethische Überlegungen. Was uns hinsichtlich der Demografie gesellschaftlich bevorsteht, ist bevölkerungsstatistisch immerhin recht genau vorhersagbar. Was wir daraus machen, bzw. wie wir als Coachs damit umgehen, jedoch nicht. Es gilt, die möglichen Zukünfte daher aktiv (mitzu-)gestalten und einen passenden (Business-)Plan oder eine Strategie zu haben.



Bildunterschrift: **Der Autor:** Stefan Stenzel war von 2001 bis 2008 Verantwortlicher für Coaching-Services bei der SAP SE, bei der er seit 2013 globaler Ansprechpartner für externe Coaching-Services ist. Zudem arbeitet der Arbeits- und Organisationspsychologe als Projekt- und Portfolio-Manager, Moderator, Seminardesigner, Trainer und Coach. Als Referent und Autor beschäftigt er sich u.a. mit dem Thema „Zukunft des Coaching-Business“. 2004 war Stenzel erweitertes Gründungsmitglied des DBVC e.V. und ist heute Co-Lead des Fachausschusses Forschung. Kontakt: coaching-reset.de

Quelle: Privat