

Uwe Böning, Frank Strikker (Hrsg.)

Zur Zukunft des Business Coachings

Uwe Böning, Frank Strikker (Hrsg.)

**ZUR ZUKUNFT DES
BUSINESS COACHINGS**

ibidem
Verlag

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Bibliographic information published by the Deutsche Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek lists this publication in the Deutsche Nationalbibliografie; detailed bibliographic data are available in the Internet at <http://dnb.d-nb.de>.

Coverbild: Heidrun Strikker.

ISBN-13: 978-3-8382-1705-5

© *ibidem*-Verlag, Stuttgart 2022

Alle Rechte vorbehalten

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und elektronische Speicherformen sowie die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in or introduced into a retrieval system, or transmitted, in any form, or by any means (electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise) without the prior written permission of the publisher. Any person who does any unauthorized act in relation to this publication may be liable to criminal prosecution and civil claims for damages.

Printed in the EU

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	9
Kapitel 1 Eine kurze Geschichte des Coachings in der Moderne.....	17
<i>Uwe Böning</i> (Böning-Consult) & <i>Frank Strikker</i> (Euro-FH) Coaching als ikonografische Figur der Werte-Entwicklung im Westen	17
Kapitel 2. Perspektive: Unternehmen und Organisationen	37
<i>Stefan Stenzel</i> (SAP) Digital Coaching Provider (DCP) als Bezugsquelle von Coaches für Einzel- und Großkunden.....	38
Interview mit <i>Heike Schneeweis</i> (BMW), geführt von <i>Uwe Böning</i> Coaching nicht nur für die Person, sondern auch für das Unternehmen.....	50
<i>Martin Krimphove</i> (Uniper SE) Eine Stimme aus Sicht der Mitbestimmung	68
<i>Sylvia Borcharding</i> (50Hertz) Coaching als Booster für C-Level Hochleistungsteams	71
<i>Rainer Radloff</i> (Jobcenter Arbeitplus Bielefeld) Der unbekannte Erfolg des Coachings – eine Stimme zur Zukunft des Coachings aus der Perspektive der Arbeitsmarktpolitik	78
<i>Christian Piehler</i> (DLR) Zur Zukunft des Coachings in deutschen Forschungszentren – ein Standpunkt.....	84
<i>Ute Symanski</i> (Hochschulcoaching) In Zukunft politischer: Leitungcoaching in Wissenschaft, Politik und Verwaltung.....	96
Kapitel 3 Perspektive: Verbände.....	105
<i>Jean-Paul Munsch</i> (bso Schweiz) Systemisches Coaching als Freiraum für Entwicklung und Kreativität	106

<i>Isabel Hammermann-Merker</i> (QRC) Business Coaching in einem digitalisierten Deutschland	112
<i>Margret Fischer</i> (DCG) Anregungen zur zukünftigen Entwicklung des Coaching- Marktes.....	118
<i>Peter van Eyk, Susanne Klein & Evelyn Albrecht</i> (EMCC) EMCC zur Zukunft des Business-Coachings	130
<i>Susanne Rieger</i> (EASC) 2040 – Ein Blick in die Zukunft des (Business-)Coachings – Von utopischen Sehnsüchten und konkreten Bodenankern	139
<i>Lutz Salamon</i> (Roundtable Coaching) Die Zukunft des Coachings: gestalten, oder bewältigen?.....	146
Kapitel 4 Perspektive: Wissenschaft, Hochschule und Ausbildung.....	151
<i>Carsten C. Schermuly</i> (SRH Berlin) & <i>Carolin Graßmann</i> (VICTORIA Internationale Hochschule Berlin) Die digitalen Zukünfte des Coaching	152
<i>Reinhard Stelter</i> (Universität Kopenhagen) Die Zukunft des Coachings.....	160
<i>Thomas Bachmann</i> (artop) Coaching als Kompetenz der Zukunft.....	174
<i>Erich Schäfer</i> (Ernst-Abbe-Hochschule Jena) Transformationscoaching mittels Transflexing	183
<i>Heidrun Strikker</i> (SHS CONSULT) Den schlafenden Riesen wecken – Zur Didaktik bei Coaching- Ausbildungen	196
<i>Michael Stephan</i> (Philipps-Universität Marburg) Die Sicht eines Ökonomen auf das Coaching und seine Zukunft.....	209
Kapitel 5 Perspektive: Digitale Coaching Plattformen	227
<i>Elke Berninger-Schäfer</i> (CAI Karlsruhe) Von der Digitalisierung, Künstlichen Intelligenz und Unverfügbarkeit	228
<i>Tina Deutsch</i> (CoachHub) Den Herausforderungen der VUCA-Welt mit einer (digitalen) Coaching-Kultur erfolgreich begegnen.....	236

Lukas Mundelsee (coachingspace)
Die Zukunft des Coachings? Sehr wahrscheinlich wird sie
blende(n)d! 244

Simone Mählmann (evelop_me)
Wenn nichts mehr einen Sinn ergibt: Coaching als Vehikel in der
VUCA-Welt – eine Erkundung 251

**Kapitel 6 Innovationen: Eine schöne neue Coaching-
Welt? 267**

Anna Schnell & Nils Schnell (MOWOMIND)
Digitales Coaching stärken. Coaching bei einer Modern Work Tour 268

Dominique Stroh (Futurework Consulting)
Coaching Hype – Fluch und Segen im agilen Kontext 276

Uwe Böning (Böning-Consult) & *Swen Schneider* (Frankfurt
University of Applied Sciences)
Übergang vom f-2-f Coaching zum Digitalen Coach mit
Avataren und Bots 281

Timon Dürr (Coach)
Business Coaching mit Virtual und Mixed Reality. Ein Ausblick
über den Lerntransfer von Morgen 299

**Kapitel 7 Denken in Szenarien: Perspektiven einer neuen
Coaching-Welt 309**

Uwe Böning (Böning-Consult) & *Frank Strikker* (Euro-FH)
Zukunft des Coachings: Glaskugel, Spekulation oder realistische
Szenarien? 309

Schlusswort: Aufforderung zur Diskussion 321

Autorinnen- und Autorenliste 331

Vorwort

Der Zusammenhang, die wechselseitigen Beziehungen und Beeinflussungen zwischen gesellschaftlicher Entwicklung und Coaching beschäftigen und faszinieren uns schon seit geraumer Zeit (Böning & Strikker 2014). Im November 2020 veröffentlichten wir schließlich in der Reihe „essentials“ bei Springer den schmalen Band mit dem Titel „Coaching in der zweiten Romantik: Abstieg oder Aufstieg?“.

Dort sprachen wir nicht über die neuesten Methoden oder die Wirkungsgrade von Coaching, speziell Business Coaching. Auch nicht über den aktuellen Forschungsstand zu Coaching.

Vielmehr sprachen wir über Fragen der Zukunftsentwicklung von Coaching und lenkten unseren Blick auf die das Coaching mitbestimmenden externen Rahmenbedingungen.

Wir schrieben über die wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen sowie über die Klima- und Umweltbelastungen – und nicht zuletzt über die fundamentale Digitalisierung, die neben allen Vorzügen, z.B. den medizinischen, auch zu gravierenden Gefährdungen unserer Lebens- und unserer Arbeitsverhältnisse würde führen können.

Wir stellten eine „steile“ Hypothese auf: Coaching sei eine ikonografische Kulturfigur unserer westlichen Selbstverwirklichungsgesellschaft. D.h., sie sei ein Produkt unserer politisch-gesellschaftlichen Werteentwicklung der letzten 40-50 Jahre und spiegele unser Welt-Erleben in der Postmoderne wider:

Erstens das *Selbstverständnis* der heute im Westen lebenden Individuen.

Zweitens ihre *Orientierungsschwierigkeiten* wie ihre *Unterstützungsbedürfnisse* in einer überkomplexen wie hochvolatilen Welt.

Und drittens ihre persönlichkeitsbezogenen *Selbstverwirklichungsideale* wie auch ihre *Entwicklungshoffnungen* als Menschen.

Für diese Einschätzung sprechen verschiedene Rahmenbedingungen: Der wirtschaftliche Lebensstandard und Wohlstand im Westen sind (noch?) historisch hoch. Den Menschen geht es in vielerlei Hinsicht außerordentlich gut: Die Freiheitsrechte und (Mit-) Gestaltungsmöglichkeiten sind groß, was auch den amerikanischen

Starpsychologen Steven Pinker (2018: *Aufklärung jetzt*) dazu veranlasste, anhand von vielen Statistiken in seinem Buch beweisen zu wollen, dass eine aufkommende Skepsis und eine sich ausbreitende negative Stimmung in vielen Ländern des Westens unbegründet und überflüssig seien.

Die Menschen dürstet es gegenwärtig fast unstillbar nach Freiheit und individueller Entfaltung der eigenen Potentiale, die nur durch die langsam vorübergehende Corona-Pandemie der Jahre 2020/2022 inakzeptabel eingeschränkt gewesen zu sein schien.

Zwar waren wir als Autoren weder enttäuscht noch depressiv, als wir die „essentials“ schrieben. Auch wollten wir keinesfalls die von uns gesehenen Probleme als unlösbar und das Leben verdüstert beschreiben, als wir über eine der von uns genannten Rahmenbedingungen sprachen, nämlich die Zunahme der autokratischen Entwicklungen in verschiedenen Ländern in den letzten Jahren. Heute könnten wir aufführen: Iran, Türkei, Polen, Ungarn, USA (zumindest bis zur Wahl von Präsident Biden) sowie einige Länder in Südamerika, dem Nahen Osten und in Asien.

Und selbstverständlich sehen wir im Coaching immer noch eine vielversprechende positive Unterstützung der Menschen, die sich als Individuen weiterentwickeln und ihre beruflichen, wie persönlichen Potentiale entfalten wollen und sollen.

Aber die Lage hat sich seit dem 24. Februar des Jahres 2022, also wenige Wochen vor Fertigstellung des Manuskripts des nun vorliegenden Buches radikal verändert: durch den Angriff Russlands auf die Ukraine.

Sprachen wir in den „essentials“ noch von „kritischen Entwicklungen“ der Rahmenbedingungen, die unsere politische Ordnung der Welt und unsere Lebensweise der vergangenen 75 Jahre bedrohen könnten, so müssen wir heute feststellen, dass sich die Lage schon wieder radikal verändert hat:

Nein, wir meinen jetzt nicht die Digitalisierung als 4. Technologische Revolution, die unsere Arbeits- und Lebensverhältnisse disruptiv verändert. Wir zielen auch nicht auf die aktuell noch anhaltenden Corona-Pandemie, die weltweit zu massiven Eingriffen in das Arbeits- und Sozialleben geführt hatte.

Wir wollen auf die Zerreißproben und Erschütterungen der internationalen Ordnung und Beziehungen zwischen den Ländern zurückkommen, die die acht Jahrzehnte nach dem 2. Weltkrieg in der westlichen Hemisphäre geprägt hatten. Und auf die Flüchtlingskrise des Jahres 2015, die nicht nur in der Bundesrepublik Deutschland ihre gesellschaftlichen Belastungen hinterlassen hat.

Auch die Corona-Pandemie hat ihre erheblichen Changes in den Jahren 2020-2022 in den Jahresergebnissen, in der Zusammenarbeit wie im Führungsverhalten nach sich gezogen.

Um es kurz zusammenzufassen: New Work heißt eines der neuen Stichworte, das in der Zwischenzeit die Arbeitswelt eroberte und mit Home-Office und anderen Entwicklungen wie z.B. New Leadership die Arbeitswelt verändert. Die VUCA-Welt wurde zum Boden für eine Vielzahl von nicht in dieser Massivität und Konsequenz erwarteten Veränderungen der Arbeits- und der sozialen Verhältnisse.

Auch über die Arbeitswelt hinaus veränderte sich die soziale Wirklichkeit im Ganzen: „Social Distancing“ war nicht nur eine Maßnahme zur Bekämpfung der Corona-Pandemie, sondern bekam eine viel weitere Bedeutung: Für „die Alten“, denen in der Einsamkeit vieler Pflegeheime das Ableben nur in würdeloser Einsamkeit übrig blieb.

Für die „jungen und mittelalten Erwachsenen“ schuf das Social Distancing eine neue Realität, weil Sie ihre Partner:innen nun in der digitalen Welt suchen und finden mussten. Und für „die Kinder“, die in ihrer Welt des Spielens und Ausprobierens von neuen Rollenerfahrungen nun auf Filme und das Handy angewiesen waren, weil sie ihre prägenden Kinder- und Jugendjahre im Home-Office in quälender Abstinenz von Gleichaltrigen verbringen mussten. Die Welt schien aus den Fugen geraten und war am Ende für viele nur noch schwer zu ertragen.

Alle diese Entwicklungen und Herausforderungen bewegten die Menschen heftig. Es gab darüber Proteste, Demonstrationen, Artikel, Podcasts, TV-Auseinandersetzungen, Bücher und heftige Diskussionen. Auch umkämpfte Positionen.

Aber wir ahnten nicht, wie schnell, dramatisch und unmittelbar sich die Bedeutung der Worte „umkämpfte Positionen“ fundamental änderte – und die Lage in der realen Welt sich tatsächlich zuspitzen würde – geradezu surreal:

Die Flutkatastrophe des Jahres 2021 mit ihren politischen Folgewirkungen in Deutschland sahen wir natürlich nicht voraus. Und vor allem sahen wir nicht den Ukraine-Krieg des Jahres 2022 voraus, der viele Opfer und große Verluste erzeugt – und eine geradezu umstürzende Wirkung der internationalen politischen Ordnung und der wirtschaftlichen Folgen mit sich bringt. In einer Massivität, die wir nicht ahnten: Die Vielzahl der Toten. Die riesigen Flüchtlingsströme aus der Ukraine. Die bedrohliche Lage der Wirtschaft und auch des gesellschaftlichen wie politischen Lebens nicht

nur in Deutschland: Eine „Zeitenwende“ wie Bundeskanzler Scholz bilanzierte. Ein „Epochenbruch“ wie der „SPIEGEL“ schrieb, nicht an die maßvolle Sprache der Diplomatie gebunden.

Der Konflikt hat weltweite Auswirkungen, die die Wirtschaft und die Gesellschaft vieler Länder genauso betreffen wie die internationalen Beziehungen. Aber die Beteiligten in den internationalen Beziehungen haben ihren Job gemacht – und dieses Zeichen des Lebens sollten wir gerade angesichts dieses menschengemachten Unglücks auf keinen Fall vernachlässigen, auch wenn viele andere Dinge dadurch anders werden.

Auf unser Buchprojekt hat dieser Krieg nur eine Auswirkung. Wir als Herausgeber konnten die Entstehung des Krieges noch in unseren Beiträgen einarbeiten. Wir bitten Sie als Leserinnen und Leser zu berücksichtigen, dass alle anderen Beiträge bereits vor dem Angriff auf die Ukraine entstanden sind und wir nicht beurteilen können, in wie weit der Krieg die Stellungnahmen der Autor:innen verändern würde.

Aber so sehr diese militärische, politische, wirtschaftliche und gesellschaftliche Realität die Rahmenbedingungen unseres Lebens beeinflusst und wir dabei sind, diese zu begreifen, wollen wir uns auf unsere Reichweite konzentrieren, die wir haben und die wir auch gestalten können wie wollen: Es geht uns um die Zukunft des Coachings. Das ist das Thema des vorliegenden Buches.

Das moderne Coaching ist in den vergangenen 40 – 50 Jahren im Westen entstanden. Deshalb beginnen wir auch mit dieser Zeit am Anfang des inhaltlichen Teils des Buches und schließen mit einer zentralen These unserer Position an: dass nämlich Coaching eine ikonografische Kulturfigur unserer uns bisher prägenden Wertewelt der späten Moderne darstellt, die oft Postmoderne genannt wird, wie Böning in einem Artikel in der Zeitschrift OSC (4/2021) ausführlich dargelegt hat. Bezugnehmend auf die Ausführungen und Gedankengänge des Soziologen Andreas Reckwitz (*Die Gesellschaft der Singularitäten*, 2017; *Das Ende der Illusionen*, 2019) und des Historikers Philipp Sarasin (1977, 2021) wird ausgeführt, wie der durch die äußeren Rahmenbedingungen gebildete Werte-Horizont die Weltwahrnehmung und die Handlungsmaximen des westlichen Coachings seine Axiome, seine Konzeptvorstellungen, seine Handlungsregeln und seine Ziele widerspiegelt.

So erklärt sich auch der rasante Siegeszug des Begriffs, der aus einem Methodenmix für eine bis in die 80-er Jahre hinein unbekanntere Beratungsform in der Zwischenzeit zu einem Container-Begriff für ein aktives Allerlei für alles Mögliche geworden ist, was

sich um das sich selbst optimierende, das lernende, vielleicht sich sogar vervollkommnende Individuum dreht. Die weltweite Verwendung des Begriffs zeigt, dass er nicht mehr einzufangen bzw. auf eine einzige Bedeutung, Leistung, Beratungsform oder Qualifikation einzugrenzen ist. So nennt z.B. der SPIEGEL-Verlag eine seiner spezifischen Zeitschriften einfach „Coaching“ und kümmert sich rührend um sechs Themen, die er nach Kochbuchmanier seinen Leser:innen empfiehlt: Es geht um „Jung bleiben, Richtig essen, Souverän sein, Mehr Bewegen, Fair streiten und Erfolgreich Fasten“. Das Deckblatt beschreibt die dargebotene Leistung wie folgt: „Sechs Trainingsprogramme, mit denen Sie ihr Leben managen können“. Na also: So einfach ist das!

Der Begriff „Coach“ gilt heute z.B. nicht nur für Sporttrainer, sondern ist auch der Name einer gehobenen Modemarke für Kleidung, Taschen und andere Accessoires. Und fast überall scheint man dem Wort „Coaching“ oder wenigstens „Coach“ begegnen zu können: In England und den USA heißen so schon seit langem die Busse – und erinnern den Kundigen an die Herkunft des Begriffs, nämlich seinen Ursprung in dem ungarischen Dorf Kocza, der dort im 19. Jahrhundert eine Kutsche bezeichnete. Auf Umwegen in die USA gelangt, wurde daraus die amerikanisierte Bezeichnung zuerst für die Kutsche und später für den Kutscher.

Kommen wir zum Kern unserer Überlegungen zurück. Wir sagten schon: Wir erleben heute einen Epochenbruch, eine Zeitenwende durch den Krieg, der die angesprochene Entwicklung der Rahmenbedingung des schleichenden Aufkommens autoritärer Regierungen weltweit jetzt ins Radikale und physisch Bedrohliche steigert. Und wir erleben eine vierte technologische – oder industrielle – Revolution, die in Verbindung mit der hoffentlich vorübergehenden Corona-Pandemie zu weitreichenden Veränderungen der Wirtschaft und des Soziallebens zwingt. Wir vermuten, dass sie nicht ohne Auswirkungen auch auf „Coaching“ bleiben werden. Die Einwirkungen mögen direkt oder indirekt, offensichtlich oder subtil, sanft oder heftig ausfallen: In jedem Fall wird „das Coaching“ nach unserer Meinung ein anderes werden, als wir es bisher kannten! Und die Frage ist: Wie wird es in Zukunft möglicherweise aussehen?

Nachdem wir uns schon vor einiger Zeit mit dieser Thematik befasst hatten (Böning & Strikker 2014 und 2020), wollen wir in diesem Band vor allem Andere zu Wort kommen lassen. Wir möchte mit ihnen den Blick in die Zukunft werfen, um aus unterschiedlichen Perspektiven erfahren zu können, was denken,

schreiben, überlegen und sagen Expert:innen zur Zukunft unserer Branche.

Im Anschluss an eine *kurze Geschichte des Coachings* (Kapitel 1) möchten wir *sechs große Perspektiven* präsentieren: die

1. *Kunden-Perspektive*, d.h. verschiedene Unternehmen und Organisationen (Kapitel 2)
2. *Verbands-Perspektive*, d.h. Coachingverbände aus dem deutschsprachigen Raum (Kapitel 3)
3. *Wissenschafts-Perspektive*, d.h. Aussagen aus Wissenschaft, Hochschulen und Ausbildung (Kapitel 4)
4. *Digitale Perspektive*, d.h. Digitale Coaching Plattformen/Provider (Kapitel 5)
5. *Innovations-Perspektive*, d.h. wo kündigt sich ein innovatives Verständnis von Coaching ganz praktisch an? (Kapitel 6)
6. Den Abschluss bildet ein *Denken in Szenarien* über mögliche neue Coaching-Welten (Kapitel 7)

Zwei Hinweise sind uns wichtig: Zum einen kann zurecht gefragt werden, warum wir keine internationale Perspektive aufgreifen, zumal sich Coaching auch international etabliert hat? Wir haben uns aus zwei Gründen dafür entschieden, den Fokus derzeit auf den deutschsprachigen Raum zu konzentrieren, um die Diskussionen und Beiträge überschaubar zu halten, zumal Coaching im internationalen Raum ganz verschiedene Gesichter hat, was folglich besser in einem eigenständigen Band zu behandeln wäre. Zum anderen werden aufmerksame Leserinnen und Leser bekannte Coachingverbände aus dem deutschsprachigen Raum vermissen. Auch wir finden die Tatsache bedauerlich, dass einige Coachingverbände (wir hatten 15 Verbände in und außerhalb des Roundtable Coaching in der DACH Region angefragt) aus unterschiedlichen Gründen keinen Beitrag verfasst haben, klarer gesagt: keinen leisten wollten. Das mag verschiedene Gründe gehabt haben, über die man natürlich nachdenken und spekulieren kann – was wir aber an dieser Stelle nicht tun wollen.

Bei Start des Projektes haben wir allen Autorinnen und Autoren einen Fragebogen geschickt, den sie als eine Orientierung für den eigenen Beitrag nutzen konnten. Wir haben mit Absicht allen Beteiligten die Freiheit gelassen, ob sie sich auf unsere ausgesprochenen Fragen beziehen wollten oder nicht. Bekanntlich kann man über Zukunft sehr unterschiedlich ‚nach‘-oder ‚voraus‘-denken.

Ob wir mit den geäußerten Meinungen und Positionen übereinstimmen oder nicht: Wir bedanken uns bei allen Autor:innen für

ihre Bereitschaft, ihre aufgewendete Zeit und ihren Mut, sich mit bestreitbaren Positionen einer Debatte zu stellen, die bisher zu wenig in der Coaching-Szene geführt wird. Es geht uns um den anregenden, kreativen Gedankenaustausch, um unsere Profession weiterzuentwickeln und bewusst auf die Zukunft vorzubereiten. Coaches, männliche wie weibliche, sollen davon einen Nutzen haben. Genauso wie Ihre Kund:innen – und damit die Menschen in unserer Gesellschaft.

Wir werden die Menschen nicht mit glückseligen Versprechungen ins Paradies führen können. Und nicht alles, was wir als Herausgeber sagen oder nicht sagen, wird Zustimmung finden. Genauso wenig wie dasjenige, was die Autor:innen schreiben und behaupten. Doch über Zustimmung oder Widerspruch hinaus wollen wir die kooperative Auseinandersetzung so anregen, dass wir Coaches und dem Coaching Impulse für eine positive Gestaltung der Zukunft liefern.

Dann hätte sich der Beitrag von allen gelohnt.

Literatur:

- Böning, U. (2021): *Ist Coaching eine ikonografische Figur der gegenwärtigen Werteausrichtung unserer Gesellschaft?* In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, Nr. 4/2021, Wiesbaden, S. 581-590
- Böning, U. & Strikker, F. (2014): *Ist Coaching nur Reaktion auf gesellschaftliche Entwicklungen oder auch Impulsgeber?* In: Organisationsberatung, Supervision, Coaching, Nr.3/2014, Wiesbaden, S. 483-496
- Böning, U. & Strikker, F. (2020): *Coaching in der zweiten Romantik: Abstieg oder Aufstieg? Zwischen individuellem Glücksversprechen und gesellschaftlicher Verantwortung*, Springer essentials Fachmedien, Wiesbaden
- Pinker, S. (2018): *Aufklärung jetzt*. Frankfurt a. M. S. Fischer
- Reckwitz, A. (2017): *Die Gesellschaft der Singularitäten*. Berlin. Suhrkamp
- Reckwitz, A. (2019): *Das Ende der Illusionen*. Berlin. Suhrkamp
- Sarasin, PH. (2021): 1977. Berlin. Suhrkamp

Hinweise: In diesem Band verzichten wir als Herausgeber auf eine einheitliche gendergerechte Schreibweise, um den Autorinnen und Autoren ihren persönlichen Schreibstil überlassen zu können. Wir selbst sprechen beispielsweise verschiedentlich von Leserinnen und Lesern, Autorinnen und Autoren oder Autor:innen und wollen damit alle Geschlechter angesprochen wissen.

Mit DCP meinen wir Digitale Coaching Plattformen bzw. Provider.