



Artikel 01/2008

Die Führungskraft als Coach

Eine Führungskraft in einem Unternehmen oder einer Organisation hat viele unterschiedliche Aufgaben. Eine davon – und das ist die vornehmlich wichtigste – ist es, Mitarbeiter zu führen. Der Umgang mit den anvertrauten Mitarbeitern ist entscheidend für den Erfolg einer Führungskraft. Motivation fördern, Unterstützung bei Problemen leisten, den Teamgeist entwickeln, Ziele und Strategien kommunizieren gehören unter anderen zu diesen Aufgaben.

In seinem Ursprung kommt das Wort Coach aus dem Leistungssport und bezeichnet eine intensive und individuelle Betreuung von Sportlern oder Sportteams. Ergänzend zum körperlichen Training wird im Sport beim Coaching die mentale Seite des Menschen ebenfalls vom Coach unterstützt.

Im Business-Umfeld kommt es mittlerweile immer mehr darauf an, täglich Spitzenleistungen zu erbringen. Somit lag die Übertragung des Coaching-Gedankens vom Sport auf die Managementwelt auf der Hand. Dort verbreitete sich der Begriff des Coaching inflationär und unkontrolliert. Da es so viele Erklärungsansätze für Coaching gibt, wie es Coaches gibt, sei hier auf eine weiter verzichtet. Nur soviel: Coaching bezieht sich auf den Prozess und nicht auf den Inhalt, also auf das „WIE“ und nicht auf das „WAS“.

Daraus entsteht für viele Führungskräfte, die Coaching einsetzen wollen, ein Dilemma. Sie sollen sich auf den Prozess konzentrieren, wo sie sich doch bestens im Inhalt auskennen. Dazu ein Beispiel:

„Ein Mitarbeiter hat Schwierigkeiten mit einer übertragenen Aufgabe, er findet nicht die richtige Vorgehensweise. Mit diesem Problem kommt er zu seinem Vorgesetzten. Die erste, ganz menschliche Reaktion des Vorgesetzten wird sein, dass er dem Mitarbeiter seine Lösung präsentieren wird. Das ist deswegen so nahe liegend und menschlich, weil die Führungskraft mit dem Inhalt der Aufgabe vertraut ist und fachliche Kompetenz besitzt. Das ist kein Coaching, sondern Beratung! Ein Coach würde versuchen den Mitarbeiter mit Fragen zu einer eigenen Lösung zu führen. Das ist mitunter der vordergründig aufwendigere Weg, langfristig aber in sofern sinnvoll, als das der Mitarbeiter Lösungsdenken übt“.

Die Rolle als Coach kann für eine Führungskraft also nur eine Rolle unter anderen sein. Ein Vorgesetzter braucht auch die Fähigkeiten sich durchzusetzen, klare Ansagen zu machen, Richtung und Ziele zu klären und Entscheidungen zu treffen.

Wann nun macht es Sinn als Vorgesetzter sozusagen als Business Coach zu agieren? Grundsätzlich sollten Berufssituationen gewählt werden, die etwas mit dem Verhalten des Mitarbeiters zu tun haben, also mit dem „Wie“ der Mitarbeiter etwas tut oder nicht tut. Klassische, im Businesskontext immer wiederkehrende Geschehnisse sind unter anderen: „Kritik und Beurteilung“, „Persönliche Probleme des Mitarbeiters“ oder „Motivationsförderung“.

Es geht also mit dem Coaching im Business um die gute, alte „Sorgfaltspflicht“, die jede Führungskraft in ihrem Pflichtenheft haben sollte. Sich um die Mitarbeiter in einer menschlichen Art und Weise zu kümmern, war für einige Unternehmer und Chefs schon immer eine Pflicht, leider nie für alle.



Coaching Methoden liefern gerade für diese Sorgfaltspflicht eines Vorgesetzten wertvolle Unterstützung, um im immer schnelleren und wettbewerbsintensiveren Business, erfolgreich zu sein.

Eine Ausbildung zum Business Coach für Führungskräfte ist somit eine wertvolle Bereicherung für den eigenen Führungsstil, sie leistet jedoch keine umfassende Methodenkompetenz für Führungskräfte.

Seriöse businessorientierte Coaching Ausbildungen werden immer darauf aufmerksam machen, dass Coaching als Methode in vielen Führungssituationen unterstützt, jedoch nicht in allen!

copyrights Rolf Söder
MINDMARKETING Institut