

Benötigen Chefs einen Coach?

In meiner Kolumne in 1TRUCK 09.17 kam ich am Ende zu folgender Fragenstellung: „Benötigen Chefs einen Coach?“ In den USA wäre diese Frage sofort mit JA beantwortet. Aber bei uns?



Auch in unserem Nachbarland Deutschland, wird diese Frage immer öfters mit JA beantwortet. Hat man(n) sich früher noch dafür geniert, wenn ein Coach notwendig war, ist es heute so, dass man unter Umständen stolz darauf ist, wenn die Firma einer Führungskraft einen Coach zur Verfügung stellt. Auch „Selbstständige“ reden heute ganz offen darüber. Manche können sich ein Arbeitsleben ohne ihren Coach gar nicht mehr vorstellen. Was hat sich geändert?

Der Leuchtturm

Es sind die permanent wachsenden Herausforderungen mit denen die Führungskräfte und Eigentümer heutzutage konfrontiert werden. Besser, schneller, höher und on top noch viel mehr an Informationen die es zu verarbeiten gilt, treiben uns immer öfter in eine Nebelwand in der man den Horizont ganz schnell aus den Augen verliert. Und genau in dieser Situation übernimmt der Coach die Aufgabe des Leuchtturms. Idealerweise, bevor es kracht.

Rahmenbedingungen schaffen

Als Außenstehender, emotional nicht Betroffener, ist der Coach in der Lage rasch die Ursachen zu erkennen. Im zweiten Schritt werden sinnvolle Maßnahmen definiert, die dem „Coachee“ (Person die gecoacht wird) helfen, den Horizont

wieder zu sehen. Damit er in weiterer Folge die richtigen Entscheidungen selbst treffen kann. Das ist deswegen wichtig, weil der Coach nicht die Rolle des Coachee einnehmen darf. Er unterstützt, wie im Profisport auch, das optimalste Ergebnis zu erzielen und hilft die Rahmenbedingungen zu verbessern. Um auf die Frage „Benötigen Chefs einen Coach?“ zurück zu kommen – entscheiden Sie selbst.

Aus der Praxis

Zum Abschluss möchte ich noch die in der letzten Ausgabe begonnene Geschichte fertig erzählen. Was ist denn aus unserem jungen aufstrebenden Mitarbeiter geworden, der ohne Unterstützung in seiner neuen Führungsposition nach „100 Tagen“ in der Nebelwand orientierungslos und stark verunsichert herum triffet? Ich darf in diesem Fall vorwegnehmen, dass sich sein Vorgesetzter eingestanden hat, dass der Fehler bei ihm selbst liegt. Er hatte nämlich erkannt, dass es zu wenig ist, mit nur einem Gespräch den jungen aufstrebenden Mitarbeiter in eine Position zu heben, in der er über Nacht Zahlen- und Mitarbeiterverantwortung hat. Mein Respekt, das ist nicht immer so!

Intensiv Coaching

In weiterer Folge durfte ich nach einer gemeinsamen Aussprache mit Geschäftsführer und Mitarbeiter das Coaching übernehmen. In einer ersten Konsequenz haben wir klare Ziele vereinbart und die dazu gehörigen Prozesse festgelegt, um in weiterer Folge die Umsetzung und deren Begleitung sicher zu stellen. In diesem konkreten Fall konnte man relativ rasch feststellen, dass der Chef mit der Bestellung seines Mitarbeiters in diese Position die richtige Entscheidung getroffen hatte. Man konnte aber auch feststellen, dass ohne Coaching alles anders hätte kommen können. Nach nur 3-monatiger Betreuung hatten wir es geschafft. Der junge aufstrebende Mitarbeiter macht heute, und das mit sehr viel Selbstbewusstsein, einen tollen Job. Und trotzdem freue ich mich, wenn er mich noch ab und zu anruft, um sich einen Ratschlag zu holen.

Herzlichst,
Ihr Heinz Gossmann

Heinz Gossmann
Gossmann Consult e.U.
Feldgasse 5/2/9, A-2485 Wimpassing
Te.: +43 664 5386938
hg@gossmann-consult.at, www.gossmann-consult.at