

GESCHICKT IST NICHT GESCHICKT...

Coachguide Expression

... eignes Wollen bringt's ins Rollen

Geschrieben von Britt A. Wrede

Immer wieder treffen wir mit unserem Coachingangebot auf Unternehmen, in denen Coaching-Verordnungen noch an der Tagesordnung sind. Und das, obwohl allen an der Verordnung Beteiligten längst klar sein müsste, dass ein verordnetes Coaching in seiner Wirkung weit hinter dem zurückbleibt, was durch ein eigenmotiviertes Coaching möglich wäre. Und zwar sowohl mit Blick auf die Entwicklung des Unternehmens insgesamt, als auch auf die Entwicklung des Coachingnutzer/der Coachingnutzerin.

Wie in unserem Buch Coaching für Industrie 4.0 (Springer 2018) ausführlich dargestellt, trägt das Instrument Coaching das Potenzial eines starken Entwicklungsinstruments in sich. Für die Entwicklung einzelner Menschen im Unternehmen, aber auch für die Entwicklung des Unternehmens als Ganzes.

Dieses Potenzial wird blockiert, solange Coaching in einem Unternehmen zur Behebung von Defiziten verordnet wird. Defizite, die einer Führungskraft vom Vorgesetzten, Hand in Hand mit der Personalentwicklung zugeschrieben werden.

Führungskräfte sind meist sehr erfahren darin, in neue Perspektiven hineinzuleben, unter einem Fächer von Optionen die auszuwählen, die auf dem Weg zum langfristigen Ziel vielversprechend erscheinen. Sie tragen Budgetverantwortung und sind bereit, Orientierungsgeber für Andere zu sein. Und das alles nicht nur während ihrer Arbeitszeit, sondern auch in ihren Familien, in Vereinen und Interessengruppen.

Dazu paßt es nicht, dass eine Führungskraft der übergeordneten Ebene der Führungskraft ein Defizit zuschreibt, dessen Überwindung sie für dringend geboten hält. Und dann, statt ihre eigene Führungskompetenz zu nutzen, um die befähigenden Dialoge selbst zu führen, diese Gespräche an einen externen Coach delegiert.

Bei diesem Vorgehen wird eine Kultur fortgeschrieben, in der Führungskräften die Fähigkeit abgesprochen wird, ihren eigenen Entwicklungsbedarf selbst zu erkennen und zu organisieren. Und das Instrument Coaching wird in seinem Potenzial nicht erkannt.



Selbstmotivierte Weiterentwicklung beginnt in den Köpfen derer, die Weiterbildung im Unternehmen orchestrieren

- Einigkeit mit allen Entscheidern darüber herstellen, dass es keine verordnete Weiterentwicklung mehr geben wird
- Eine Struktur für die PE-Leistung entwickeln, die die PE zum aktiv aufgesuchten Entwicklungsberater mit Empfehlungskompetenz werden lässt
- Die Coaching- und Weiterbildungsangebote über eine frei zugängliche Plattform nach Nutzergruppen sortiert verfügbar machen
- Diese neue Rolle der PE und den sich daraus ergebenden neuen Nutzen im Unternehmen offensiv mitteilen

So wird Coaching zu einem kraftvollen Instrument der Unternehmensentwicklung

Lesen Sie hierzu auch:
Mit Coaching Unternehmen entwickeln