

Einleitung

Die Entwicklung in Unternehmen, insbesondere in wissens-, informations- und serviceorientierten Unternehmen, zeigt heute immer deutlicher den Menschen als die erfolgskritische und erfolgsentscheidende Ressource (Kunz, 2000, S.82 ff.). Aus diesem Grund bemerken Führungskräfte täglich mehr, dass sie sich einen verschwenderischen Umgang mit der Humanressource nicht erlauben können. Wenn dennoch menschliche Fähigkeiten unentwickelt, ungenutzt, ja manchmal sogar blockiert werden, sowie Energien unproduktiv verwendet oder Entwicklungschancen ausgeschlagen werden, dann geschieht das meist aus einer Unkenntnis über dieses Potential. In diesem Sinne bietet das Coachingkonzept wirkungsvolle Verfahren sowie Denk- und Handlungsansätze, um die Ressource Humankapital besser zu nutzen bzw. förderlich auf sie einzuwirken.

Aus diesem Grund ist nicht mehr der autoritäre Vorgesetzte gefragt, der nur Anweisungen erteilt, sondern der Vorgesetzte als Coach, der anleitet, berät, unterweist, fördert und mit seinen Mitarbeitern zu einem gemeinsamen Ziel kommt. Nimmt man die Aussage Kuckelkorns: „Führungskräfte wollen nicht coachen, können nicht coachen und dürfen auch gar nicht coachen, wenn einem das Wohl des Unternehmens am Herzen liegt.“ (Kuckelkorn, 1999, S.53), so stellt sich einem dennoch die Frage, warum sich manche Führungskräfte so nachhaltig gegen Coaching-Modelle sträuben.

Einzelne Gründe liegen sicherlich darin, dass bei Führungskräften eine große Unsicherheit hinsichtlich zum Teil unverständlicher und nebeneinanderstehender Führungsmodelle sowie den enormen Veränderungsprozessen besteht (Nieder, 1987, S.195). Es könnte aber auch daran liegen, dass viele Führungskräfte die Steigerung des Unternehmenserfolges und das Wohl der Mitarbeiter als sich gegenseitig ausschließende Maßnahmen deuten (Thomas, 1998, S. 20).

Ziel der vorliegenden Arbeit ist, einen erfolgreichen Wandel des Führungsrollenbildes zum Coach auszuarbeiten, und zu beweisen, dass die Förderung zur Entfaltung des vollen Potentials jedes einzelnen Mitarbeiters des Unternehmens sowie den Mitarbeiter gewinnen lässt:

- 1) Das Unternehmen gewinnt, weil motivierte Mitarbeiter einen entscheidenden Beitrag zur Erreichung von Wettbewerbsvorteilen der Unternehmen leisten.
- 2) Der Mitarbeiter gewinnt, weil jeder Mensch in seinem natürlichen Verhalten nach Entfaltung seiner Fähigkeiten strebt.