

Eine fast vergessene Führungsaufgabe

Führungskräfte müssen Coaches ihrer Mitarbeiter sein. Das steht in fast jedem Führungshandbuch. Doch geht das wirklich? Rainer Flanke, Geschäftsführer der WSFB-Beratergruppe, meint: „Nur, wenn man ‚Mitarbeiter coachen‘ mit ‚die Mitarbeiter anleiten‘ übersetzt.“ Denn beim Coachen werde nicht ausreichend reflektiert, dass Führungskräfte auch die disziplinarischen Vorgesetzten ihrer Mitarbeiter sind. Dies steckt der Coaching-Funktion von Führungskräften enge Grenzen. Sie beschränkt sich weitgehend darauf, die Mitarbeiter bei ihrer Arbeit anzuleiten. Dieses Anleiten bedeutet aber nicht, anderen Personen Befehle zu erteilen. „Ein Anleiter kaut nicht die Lösung vor, sondern er fragt: ‚Wie

würdet ihr diese Aufgabe angehen“, erklärt Roland Jäger, Inhaber der Unternehmensberatung rj management consulting. „Er motiviert, eigene Lösungsvorschläge zu entwerfen. Und wenn er sieht, dass die Mitarbeiter Unterstützung brauchen, gibt er Hilfestellung“, ergänzt er. Auch fragt der Anleiter immer wieder nach, ob es bei der Umsetzung Probleme gibt und was zwischenzeitlich erreicht wurde. Dazu Georg Kraus, Inhaber von Dr. Kraus & Partner: „Auf diese klassische Führungsaufgabe sollten sich die Verantwortlichen in den Unternehmen wieder stärker besinnen, statt stets neue Attribute für ihre Führungskräfte zu erfinden.“

Autorin: Hanna Wittstadt,
Büro für Bildung & Kommunikation