



Vorwort

Franz Metz, Elmar Rinck

Transition Coaching

- Führungswechsel meistern- Risiken erkennen- Businesserfolg sichern

ISBN: 978-3-446-42186-8

Weitere Informationen oder Bestellungen unter

<http://www.hanser.de/978-3-446-42186-8>

sowie im Buchhandel.

Vorwort

Nach 20 Jahren einer sich entwickelnden und langsam ausdifferenzierenden Praxis ist „Coaching“ als Arbeitsform in Unternehmen und anderen Organisationen offensichtlich „erwachsen geworden“, hat das Pionierstadium des Außergewöhnlichen schon seit Langem hinter sich gelassen. Diese Normalisierung in ein Stadium unaufgeregter Kompetenz ist nicht zuletzt Menschen zu verdanken, die sich – wie die Autoren – mit der Solidität und dem klaren Blick erfahrener Handwerksmeister darangemacht haben, die Beratungsaktivität „Coaching“ nun auf die Füße betrieblicher Realität zu stellen und mit den praktischen Erfordernissen des managerialen Alltags zu hinterlegen. Das tut dem Konzept durchaus gut, hebt es das Beraten und Beratenwerden doch heraus aus dem Dunstkreis nur personenzentrierter Psychologisierung.

Angeregt zu ihrem innovativen Entwicklungsschritt wurden die Autoren auch durch jenen besonderen Effekt, dass die Turbulenz des Marktes – via Unternehmen und Rolle – irgendwann zwangsläufig bei den Personen ankommen musste: Wenn mit den wechselnden Situationen auf Märkten und in Unternehmen die personellen (Um-)Besetzungsentscheidungen im Hause häufiger werden, wenn deswegen die Verweildauer von Menschen in Führungsfunktionen abnimmt, wenn also im Team und in der Abteilung rascher denn je die beziehungsweise der „Neue“ als Chef oder Chefin auftaucht, dann wird rasches Wirksamwerden „on the job“ zum kritischen Faktor der Leistungserstellung von Führungskräften. Bei diesem Mechanismus setzen die Autoren an und zeigen sich damit als erfahrene Praktiker der Organisations- und Personalentwicklung. Sie wissen nun mal, wovon sie reden.

Konsequent nehmen sie neben dem beraterischen Blick auf die Person nun auch stärker die Organisation, also neben „dem Verhalten“ auch „die Verhältnisse“ in den Blick. Es entstanden unter ihren Händen wirkungsvolle und erweiterte konzeptionelle Zugänge zur sonst eher nur personenzentrierten Beratungsarbeit. Die methodischen Schritte der Risikoanalyse, des Businessplans und der Teamertüchtigung erweitern den Blick, die beraterische Perspektive wird komplexer. Solche Art von unhinterfragbarer organisatorischer Verankerung kann dem Arbeitsfeld „Coaching“ nur guttun, ist hier doch die Chance eröffnet, die Effekte solider Beratungsarbeit endlich auch in klassischen Managementkategorien zu verdeutlichen und damit das immer noch anrühige „Psychologische“ zu ergänzen.

Ohne Weiteres ist so was sicher nicht von jedem „Coach“ zu bewältigen, das verlangt neben der Erläuterung der Zusammenhänge und der konzeptiven Ausarbeitung in einem solchen Lehrtext sicher auch noch beraterisches Training, viel organisatorische Erfahrung, auch handwerkliche Übung. Insoweit markiert dieses Buch erst einen Anfang anstehender beraterischer Kompetenz- und Perspektivenerweiterung. Doch das

organisatorische Einsatzfeld „neue manageriale Funktion“ ist mit diesem Buch bestehend ausgeleuchtet, der Sinnhaftigkeit des hier beschriebenen Vorgehens kann sich wohl niemand entziehen. Nach diesem Buch darf niemand mehr sagen, dass wirksame Besetzungsentscheidungen letztlich eben doch „Glückssache“ seien.

Darmstadt, im Frühjahr 2010

Dr. Wolfgang Looss