

# Warum Coaching?

Der Siegeszug des Coachings hält an – und da und dort beginnen bereits neue Anwendungsbeispiele und Gebiete der Weiterentwicklung zu entstehen, die auch und vor allem für den Unternehmenskontext hochinteressant sind. Und viele von uns werden sich fragen, warum ausgerechnet jetzt solch ein Coaching-Boom festzustellen ist. Warum scheint es so, als könnten wir nicht mehr zur guten alten Zeit zurückkehren, in der ein Chef noch seinen Mitarbeitern mitteilen konnte, was zu tun war und in der Beratung noch sehr erfolgreich darauf ausgerichtet war, funktionierende Konzepte – branchenspezifisch sehr ähnlich – zu liefern? Wie kommt es, dass wir plötzlich Gesprächs-, Führungs- und Beratungsformen brauchen, die sorgsam darauf abzielen, die Verantwortung für die Antworten beim Gegenüber zu belassen bzw. dorthin rückzudelegieren? Was bringt uns dazu anzunehmen, dass wir keine adäquaten, objektiv „richtigen“ Antworten mehr auf Fragen liefern können, die andere aufgeworfen haben?



Die Zeiten haben sich ganz offensichtlich geändert – und eine Trendgegenwende wird sich aller Voraussicht nach auch in Zukunft nicht mehr einstellen. Wir haben unsere Umwelt massiv geändert – und unsere Umwelt hält nun neue Rahmenbedingungen für uns bereit. Wir haben uns in den vergangenen 100 und mehr Jahren konsequent von der Maschinenorientierung als wichtigstem Produktionsfaktor hin zum „Humankapital“ als wichtigstem Produktionsfaktor weiterentwickelt. Wir haben die regional tätigen patriarchalischen Familienbetriebe sukzessive durch global tätige, komplexe Kapitalunternehmen ersetzt. Wir haben den guten alten

Briefverkehr, zum Schluss durch das revolutionäre Telefax unterstützt, mit einem Handstreich durch eine weltweite online-Verbindung mittels Internet und Email ersetzt. Und natürlich haben wir auch noch viele weitere Schritte gesetzt, die uns vor völlig neue Tatsachen stellten. Allerdings haben wir jahrelang so getan, als könnten

dieser nun nicht mehr ganz neue Gesamtzustand mit den Mitteln der guten alten Welt gemanagt werden: So sind wir etwa stillschweigend davon ausgegangen, dass die Menschen in den Unternehmen und die Unternehmen als soziale Systeme selbst ebenso „triviale Maschinen“ sind wie unsere immer noch hochgeschätzten Produktionsmaschinen – und haben die Instrumente zum optimalen Umgang mit unseren Maschinen kon-

sequent auf die Unternehmens- und Menschenführung angewandt. Wir haben angenommen, dass das „bischen Mehr“ an Globalität und Komplexität weiterhin von einer einzelnen Führungskraft bis ins Detail im Griff behalten werden kann – ja, dass überhaupt irgend etwas im Unternehmen und am Markt beherrschbar ist. Mitnichten. Loslassen wird zum Generalthema der Zukunft in Sachen Management und Führung – und wir können es jeden Tag qualifiziert im Kleinen wie im Großen üben. Oder anders ausgedrückt: Wenn wir die Dinge nicht aus der Hand geben, werden sie über kurz oder lang Oberhand über uns gewinnen.

*Sonja Radatz*

Mag. Sonja Radatz  
Chefredakteurin