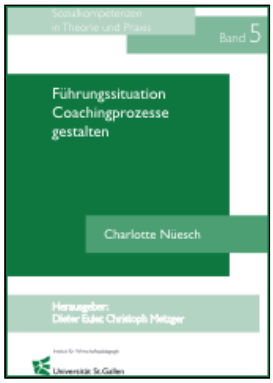
NÜESCH, Charlotte:
Führungssituation
Coachingprozesse gestalten

Band 5 der Reihe Sozialkompetenzen in Theorie und Praxis, hrsg. von Dieter Euler und Christoph Metzger.

St. Gallen: Institut für Wirtschaftspädagogik 2004.
ISBN 3-906528-36-7; 86 Seiten; 19,- CHF



Rezension von Matthias VONKEN, Universität Erfurt

Band fünf der Reihe „Sozialkompetenzen in Theorie und Praxis“ behandelt die Themengebiete Feedbackgespräche und Coachingprozesse. Die Autorin Charlotte NÜESCH untersucht dazu zunächst im Rahmen von Personenbeurteilungen den Komplex der Feedbackgespräche. Sie geht auf die Rollenerwartungen der Teilnehmer an solchen Personalentwicklungsmaßnahmen ein und erläutert Bestandteile und Ablauf von Feedback. Ist der erste Teil noch eher überblicksartig gehalten, geht die Autorin bei der Erläuterung des Ablaufs detailliert auf Fragekomplexe und -techniken sowie auf mögliche Probleme und Fehlerquellen ein. Es werden einige Gesprächstypen im Rahmen von Mitarbeitergesprächen unterschieden und bewertet sowie Aspekte der Gesprächsführung erläutert, die aus dem Methodenrepertoire der klientenzentrierten Beratung gewonnen sind und damit eine breite Fundierung aufweisen. Anschließend werden analog zur Grundlegung in Band eins der Reihe sozial-kommunikative Anforderungen an die Akteure in den Dimensionen „Wissen“, „Einstellungen“ und „Fertigkeiten“ zusammenfassend aufgelistet.

Teil zwei des Buches widmet sich dem Coaching als Maßnahme zur Unterstützung der Personalentwicklung insbesondere von Führungskräften. Auch hier werden zunächst die sozial-kommunikativen Aufgaben und die Rollenerwartungen an die Beteiligten formuliert, um danach nach einer kurzen Betrachtung des Coaching-Begriffs zu Anforderungen an das Coaching und zu unterschiedlichen Arten des Coachings überzugehen. Es wird der Ablauf eines Coachings dargestellt, jedoch nicht mit umfassenden Fragekatalogen, sondern anhand von Merkmalen einzelner Coachingphasen und mit Hinweisen auf wichtige Aspekte für den Coach und den Coachee. Wiederum rundet Frau NÜESCH ihre Betrachtungen mit Angaben zu sozial-kommunikativen Anforderungen in den genannten Dimensionen ab. Den Abschluss bilden einige Aufgaben zu den behandelten Methoden.

Im Ganzen ist das Buch eher praktisch orientiert, theoretische Reflexionen zu Sinn und Zweck von Mitarbeitergesprächen und Coaching aus erziehungswissenschaftlicher Perspektive wird der Leser kaum finden. Das ist jedoch auch nicht das erklärte Ziel. Vielmehr geht es um eine kurze, prägnante und verständliche Darstellung einzelner Instrumente der Personalentwicklung. Das gelingt auch in vorzüglicher Weise, das Buch eignet sich m.E. gut zur Ver-

wendung im Rahmen entsprechender Seminare. Es ist verständlich geschrieben, enthält eine Fülle praxisrelevanter Anregungen und wird von einer Reihe gut umsetzbarer Aufgaben abgerundet. Einzig der Bezug zu dem Reihentitel „Sozialkompetenzen“, der über die sozial-kommunikativen Anforderungen hergestellt werden soll, scheint den Themen des Buches eher weniger immanent zu sein. Dieser Umstand mindert jedoch nicht die Tatsache, dass es über-aus lesenswert ist.