

Schreyögg, Astrid (2008).

Coaching für die neu ernannte Führungskraft.

Wiesbaden: VS.

ISBN: 978-3-531-15876-1

284 S.; 49,95 €

<http://www.amazon.de/exec/obidos/ASIN/3531158767/cr>

Rezension von Torsten Brandenburg

Direkt vorab sei erwähnt: Dieses Buch überzeugt und liefert einen Mehrwert im undurchsichtigen Markt der Coaching-Literatur. Fragt man sich häufig, warum immer neue Bücher zum Thema Coaching publiziert werden, so freut man sich bei diesem Buch, dass es publiziert wurde.

Die Gründe seien im Folgenden genannt. Fangen wir bei einer ganz simplen, mitunter sehr subjektiven Sichtweise an. Es hat einen ansprechenden Umfang. Die insgesamt 284 Seiten bieten der Leserschaft ein kompaktes Werk. Der Inhalt wird konkret auf den Punkt gebracht und so ein flüssiges Lesen ermöglicht. Die Struktur und der rote Faden des Werkes sind klar erkennbar und helfen der Leserin/dem Leser die neuen Lerninhalte leicht aufzunehmen und zu verankern. Sehr erfreulich ist, dass die gute Lesbarkeit und praxisorientierte Ausrichtung des Buches nicht zulasten einer theoretischen Fundierung geht. Die Quellenhinweise fließen angenehm unauffällig in den Text mit ein und liefern in Kombination mit dem Literaturverzeichnis am Ende des Buches eine transparente Basis für die behandelten Inhalte. Das zwölfseitige Literaturverzeichnis wiederum bietet eine Fülle von Hinweisen für die Leserinnen und Leser, die sich anhand weiterer Literatur mit der Thematik beschäftigen möchten.

Ohne das Inhaltsverzeichnis en détail vorstellen zu wollen, sei doch auf einige Aspekte hingewiesen. Die Autorin beschäftigt sich in Teil I des Buches unter anderem mit den Themen „Coaching als Managementberatung“, „Führung als mehrperspektivisches Ereignis“ und „Organisation als kontextueller Hintergrund“. Warum ist dieser Hinweis wichtig? Er ist wichtig, da Coaching nie im luftleeren Raum erfolgt, sondern immer durch Situationen und Hintergründe einen Rahmen bekommt. Was andere Autoren und Praktiker leider häufig ausblenden, behandelt die Autorin dieses Werkes explizit. Dieser Bezug zu organisationalen Begebenheiten ist ein echter Mehrwert und hilft der Leserin/dem Leser, die Inhalte in die eigene organisationale Realität zu transferieren.

In Teil II des Buches beschäftigt sich die Autorin explizit mit dem Wechsel einer Person auf eine neue Führungsposition oder mit Coaching als Maßnahme zur Gestaltung des bevorstehenden oder bereits erfolgten Rollenwandels. Dabei werden die unterschiedlichen Einflussgrößen – wie beispielsweise die Rekrutierungsart, der Vorgänger/die Vorgängerin, der innerorganisatorische Auftrag, die formale Konstitution der Organisation, der Organisationstyp, der internationale Rahmen und so weiter – umfassend beleuchtet. In Teil III des Buches geht es um ein „Programm für das Coaching der neu ernannten Führungskraft in den ersten 100 Tagen – und danach“. Hier bezieht sich die Autorin auf prototypische Szenarien und Problemstellungen (zum Beispiel: „Abschied von der alten Position und

ein Lernprogramm für die neue Position“) und bietet eine Palette an möglichen Lösungen, Vorgehensweisen und Reflexionspunkten.

Das Buch enthält erfreulich viele Fallbeispiele, konkrete Fragestellungen, Leitfäden und methodisches Rüstzeug. Dieser Aspekt kann nicht positiv genug bewertet werden, da die Inhalte erlebbar und nachvollziehbar werden. Die Übertragung auf die eigene Arbeit gelingt ebenso um einiges leichter und fasst beiläufig. Es sei hier noch ergänzt, dass sich die Inhalte zwar – wie der Titel des Buches bereits ausdrückt – auf die Situation der neu ernannten Führungskraft beziehen, eine Übertragung auf andere Coaching-Szenarien jedoch auch gut gelingt. Dieses Buch bietet der Leserin/dem Leser also nicht nur etwas für das explizit benannte Szenario, sondern ebenso darüber hinaus.

Insgesamt kann dieses Buch nur empfohlen werden. Insbesondere für Praktiker bietet es –durch die vielen Praxisbezüge und die begleitende theoretische Fundierung – einen echten Mehrwert.