

6.2 Anlässe für Coaching

**Potenzialorientierung,
Problemlösung,
Überforderung**

Abbildung 1 zeigt, dass potenzialorientierte Themen als Anlässe für Coaching favorisiert werden, gefolgt von Themen der Problemlösung und der persönlichen Überforderung. Die Themen der Performance-Optimierung und der Konfliktlösung werden gleich stark gewichtig erlebt, daran anschließend folgt das Thema der Verbesserung der Arbeitsqualität. So scheint uns – trotz seiner Favorisierung – nicht alleinig die Potenzialorientierung das übermächtige Thema des Coachings zu sein, vielmehr gilt es auch lösungsorientiert an Konflikte und Probleme heranzutreten.

**Coaching
als Führungs-
training**

Herausragend wird das Führungstraining eingestuft. Wenn man darunter insbesondere die gelungene Führung von Mitarbeitern als zentrale Aufgabe versteht, erkennt man soziale Interaktion im beruflichen Kontext somit als Kernthema von Coaching.⁸ Dieses spielt in unserer Umfrage eine wesentlich bedeutsamere Rolle als z.B. die Förderung der Eigenmotivation oder gar die Karriereplanung.

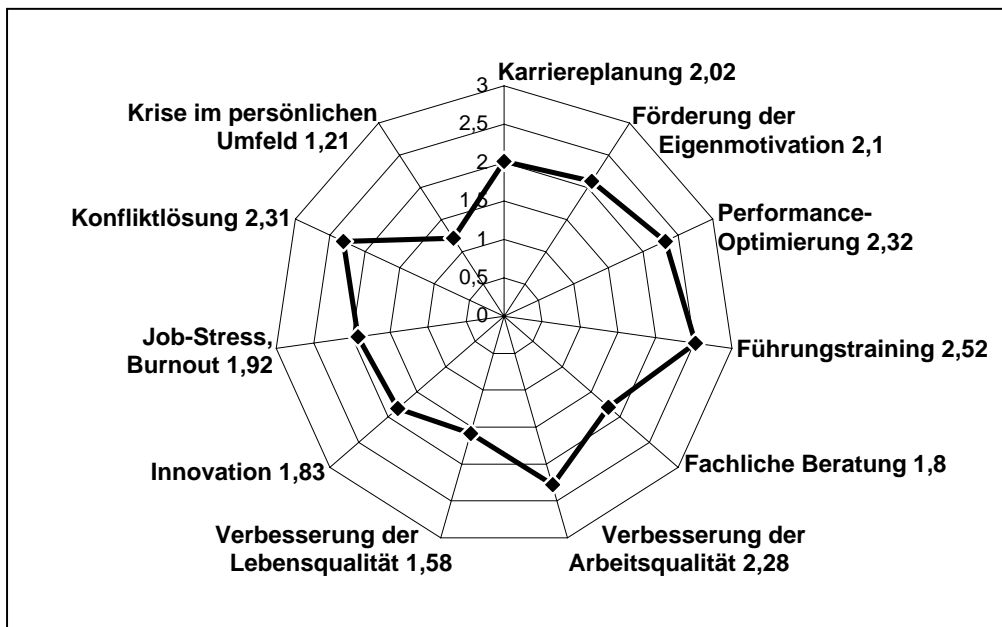


Abbildung 1: Coaching-Anlässe

Die Skalierung basiert auf den Punktwerten voll (3), weniger (2), kaum (1) und nicht (0) zutreffend.

⁸ Dies deckt sich mit den praktischen Erfahrungen der Autoren: Führungskräfte fragen häufig eine Reflexion ihrer Führungskompetenz an. Die Themen Führung und Führungsstil werden in Unternehmen oftmals sehr sensibel gehandhabt.