

Coaching für den Mitarbeiter 4.0

Industrie 4.0 hat Auswirkungen auf die Art der Zusammenarbeit, auf Entscheidungsprozesse, Hierarchien und Präsenzzeiten. Künftig werden wir noch mehr Mitarbeiter brauchen, die für ihre Aufgabe intrinsisch motiviert sind. Und Führungskräfte, die dafür geschult sind.

Seit Jahren werden meist die besten Spezialisten in ihrem Fachgebiet zu Führungskräften ernannt. Doch sowohl im Ingenieurs- und Jurastudium sowie in der Betriebswirtschaftslehre kommt das Thema „Führungskultur“ beziehungsweise „Wie leite ich Mitarbeiter an“ kaum vor. Führungskräfte ziehen das Lösen einer Fachaufgabe dem Gespräch mit dem eigenen Mitarbeiter oftmals vor.

Gerade im Coaching zeigt sich oft, dass die Kommunikation der Knackpunkt ist. Regelmäßige Quartals-Mitarbeitergespräche – möglichst mit 360-Grad-Perspektive – eignen sich hier gut als Instrumente für eine bessere Kommunikation.

Industrie 4.0. erfordert auch agiles Handeln, denn der Schnelle frisst den Langsamen. Zaudern aus Angst vor Fehlern wäre hier tödlich. Feedbackgespräche müssen angstfrei gestaltet werden.

Das bedeutet, in den Gesprächen den Fokus auf die Stärken, die Entwicklungsmöglichkeiten sowie Perspektiven und nicht nur auf die Schwachstellen zu legen, wie es heute oft abläuft. Die Zeit für regelmäßige Gespräche amortisiert sich auch betriebswirtschaftlich, wenn alle Mitarbeiter engagiert am gleichen Strang ziehen.

Ein Team — ein Ziel

Internationale Zusammenarbeit über die Zeitzonen hinweg, aber auch der verstärkte Wunsch nach Teilzeit oder Homeoffice-Tätigkeit stellen weitere große Anforderungen an die Mitarbeiterführung. Vertrauen statt Kontrolle wird immer wichtiger werden.

Das funktioniert besser, wenn sich alle Mitarbeiter als Team sehen und das gleiche Ziel erreichen wollen — zum Beispiel Arbeitsplatzsicherheit durch gute betriebswirtschaftliche Ergebnisse. Hier tun sich die langfristig orientierten Mittelständler sicher etwas leichter als Aktiengesellschaften, die teilweise kurzfristiger denken, da sie eher die Quartalszahlen im Fokus haben.

Um so einen Teamgedanken zu erreichen, haben sich einige moderne Ansätze bereits in der Personalarbeit etabliert und

werden in diversen Angeboten auch gerne angenommen — wie etwa die vielen Businessläufe in den verschiedenen Städten zeigen.

Beim „Management by Running“ bilden sich hierarchieübergreifende Laufteams, in denen klassische Aufgaben der interdisziplinären Zusammenarbeit, Zielstrebigkeit sowie Belastbarkeit gelebt und in den Mittelpunkt gestellt werden. Für die weniger sportlichen Kollegen etablieren sich zum Beispiel Kochevents.

Mit der Weiterentwicklung der Führungskultur und des Umgangs mit diesen sehr selbstständig agierenden Mitarbeitern

Personal & Karriere



Die Beratungsgruppe

wirth + partner informiert regelmäßig über Personal und Karriere, www.wirth-partner.com

Die Autorin:

Dorothee Bischof ist Kooperationspartnerin im Bereich Coaching

der Zukunft sind manche Führungskräfte in Zeiten des Übergangs noch überfordert. Denn auch dort gibt es einen eklatanten Mangel an Köpfen, die in der Lage sind, ihre Mitarbeiter für die Anforderungen der Industrie 4.0 sensibel zu machen und entsprechend weiterzuentwickeln.

Daher ist es wichtig, sie für das Thema fit zu machen. Sei es durch entsprechende Weiterbildung oder auch durch 1:1-Support in Form von internen oder externen Coachings. Denn eines gilt in jeder Situation: Nichts ist so beständig wie der Wandel. ■