



V E R E I N
 Friedstraße 23, A-1210 Wien
 Tel.: +43/1/263 23 12-0 Fax: -20
 office@bildungsmanagement.at
 http://www.bildungsmanagement.at



Masterlehrgang

„SUPERVISION, COACHING & ORGANISATIONSENTWICKLUNG“ WIEN 18

Abschluss 27. Jänner 2007

Rollenwandel im mittleren Management

Vom Meister zum Coach

Ing. Erich Cimpa

erich.cimpa@siemens.com

Zusammenfassung:

Mitarbeiterführung und ein den Gegebenheiten optimal angepasster Führungsstil ist ein wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg.

Mit der Einführung von Gruppenarbeit und der Bildung teilautonomer Arbeitsgruppen ist im mittleren Management ein deutlicher Rollenwandel zu erkennen.

Die Integration ehemaliger Meisteraufgaben in die Gruppen und die programmatische Abflachung der Hierarchien bringt für den Meister ein deutlich verändertes Umfeld. Ob die Führungskraft in Zukunft ihre Arbeitsgruppen fördernd coachen soll, wird in der Fachwelt sehr kontrovers behandelt. Die Bandbreite der Stellungnahmen in der Fachliteratur reicht von strikter Ablehnung bis zur Überzeugung, dass nur die Führungskraft als Coach den Unternehmenserfolg sicherstellen kann.

Diese Arbeit untersucht auf theoretische und empirische Weise durch Interviews von Führungskräften mit Coach-Funktion und einer Auswertung der aktuell vorliegenden Mitarbeiterbefragung, ob Coaching für den Meister im Industriebetrieb eine geeignete Führungsmethode ist. Die vielleicht überraschende Antwort auf diese Frage lautet ja.

Abstract:

Leadership and a management style well adapted to the actual facts are essential for a company to be successful. With the implementation of team work and the formation of partially autonomous work groups the roles in middle management changed.

The integration of former foreman's tasks into the work groups and the programmatic flattening of hierarchy brings the foreman a considerably modified environment. Among experts it's a controversial issue whether the middle manager should coach his work groups in an aiding way. The spectrum of comments ranges from express rejection to the firm conviction, that only the manager as coach can ensure the company's success.

By means of interviews with middle managers with coaching tasks and an evaluation of the current employee attitude survey, this work analyses in a theoretical and empirical way whether coaching is a suitable management style for the foreman of an industrial firm. The perhaps surprising answer to this question is: yes.