



Titel der Arbeit

Systemisches Coaching im Mitarbeitergespräch

Bestandsanalyse und Verbesserungspotenzial im Mitarbeitergespräch
durch systemische Ansätze als Führungsinstrument

Masterarbeit

Zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Business Administration

MBA

eingereicht von: Ing. Klaus Heller, Matrikelnummer UC07621510

Studium: MBA in General Management

Betreuer: Mag.^a Dr.ⁱⁿ Ursula Rami

Abgabetermin: 11. November 2011

Kurzbeschreibung

Die Masterarbeit mit dem Titel „Systemisches Coaching im Mitarbeitergespräch - Bestandsanalyse und Verbesserungspotenzial im Mitarbeitergespräch durch systemische Ansätze als Führungsinstrument“ ist in einen grundsätzlichen allgemeinen Betrachtungsteil von Struktur und Zielsetzung eines Mitarbeitergespräches und einen Einführungsteil in systemisches Denken als Grundlage der Coaching - Haltung sowie die Implementierung und praktische Umsetzung dieser Betrachtungen in das Mitarbeitergespräch gegliedert.

Im generellen Überblick verdient das kompetent geführte Mitarbeitergespräch seine besondere Aufmerksamkeit als zentrales Steuerungs-, Führungs- und Motivationsinstrument im zwischenmenschlichen Umgang und wird dessen zentraler Stellenwert im Unternehmen betrachtet. Durch das vertiefte, persönliche Gespräch zwischen der Führungskraft und dem Mitarbeiter kann die Zufriedenheit, Einsatzbereitschaft und Identifikation der einzelnen Teammitglieder gesichert werden. Mitarbeitergespräche bieten die Chance, Werte zu vermitteln, Ziele und Anforderungen zu definieren, Erwartungshaltungen abzustimmen und Aufgabenschwerpunkte festzulegen.

Eine Bestandsaufnahme der IST – Situation im standardisierten Gesprächsverlauf in Anlehnung an den vorhandenen Gesprächsleitfaden führt zur Notwendigkeit, systemische Coaching–Ansätze zur Verbesserung der häufig eher unbefriedigenden Output - Ergebnisse einzuführen und stellt sich dabei die Forschungsfrage.

Die allgemeinen Theoriegrundlagen über systemisch–konstruktivistisches Denken bilden die Basis für eine veränderte Haltung der Führungskraft als Coach und unterstützen ein erweitertes Verständnis für die im Detail zu behandelnden systemischen Coaching – Grundlagen. Systemische Fragen und ihre Auswirkungen in Verbindung mit den persönlichen Voraussetzungen der Führungskraft ermöglichen einen veränderten Verlauf der Mitarbeitergespräche. Die aus dem praxisbezogenen Gesprächsverlauf festgestellten Defizite werden durch die Verknüpfung mit systemischen Fragemethoden verbessert. Die Mitarbeitermotivation ist Zielsetzung für das Gesprächsergebnis, stellt die Anforderung an die Führungskraft in seiner Funktion als systemischer Coach und prägt den Führungsstil einer modernen und nachhaltigen Unternehmenskultur.