

MANAGEMENT SUMMARY

Als Leser dieser Studie erhalten Sie einen Einblick in die Verbreitung und den Einsatz von Coaching in Schweizer Unternehmen. MindMove GmbH hat im Sommer 2003 eine telefonische Befragung von 50 Firmen durchgeführt. Bei den Auskunfts-personen handelt es sich vorwiegend um Verantwortliche für die Bereiche Ausbildung, Management Development oder Personal.

Unter „Coaching“ wird in der Untersuchung reine Prozessbegleitung verstanden, die sich von inhaltlicher Experten-Beratung deutlich unterscheidet. Der Coach ist in diesem Verständnis Begleiter eines Persönlichkeitsentwicklungs-Prozesses im beruflichen Umfeld.

Verbreitung von Coaching:

- › 90% der Firmen gaben an, heute Coaching einzusetzen. Fast zwei Drittel davon sind Einzelcoachings, ein Drittel Teamcoachings. Früher beanspruchten vorwiegend Executives einen Coach. Heute steht diese Unterstützung in fast der Hälfte der Firmen grundsätzlich allen Mitarbeitenden offen.

Trend:

- › Die Anzahl Coaching-Gespräche ist im laufenden Kalenderjahr bei mehr als der Hälfte der befragten Firmen gestiegen. Nur gerade vier der fünfzig Auskunfts-personen sehen für das folgende Jahr eine Abnahme der Anzahl Coaching-Sitzungen.

Organisatorische Einbindung:

- › Intern sind in KMUs typischerweise die Personalleiter für Coachinganfragen zuständig, in grösseren Unternehmen die Ausbildungsleiter oder die Leiter des Bereichs Management Development.

Wer coacht:

- › Fast zwei Drittel der Coachings werden durch interne Coaches durchgeführt, und für einige Firmen gehören Coachingfähigkeiten heute zum Führungs-Instrumentarium praktisch jeder Führungskraft.

Prozess:

- › Die Anregung für ein Coachingsgespräch kommt aus dem Personalbereich (in 40% der Fälle), vom Vorgesetzten (35%), vom Klienten selber (23%) und in 2% der Fälle vom Coach.

Themen:

- › Haupt-Themen in diesen Gesprächen sind die Unterstützung von Führungskräften in neuen Aufgaben, die Reflexion anspruchsvoller Führungs-Situationen und die Konfliktvermittlung in einer frühen Phase eines Konfliktes. Coaching wird bei mehr als der Hälfte der Befragten auch für die Förderung des Lerntransfers (beispielsweise nach Führungs-Trainings) erfolgreich eingesetzt.

Nutzen:

- › Den Nutzen von Coaching schätzen die Zuständigen als sehr gut (52%) bzw. gut (46%) ein. Sämtliche Befragten würden Coaching weiterempfehlen.

Stundenansätze für Coaches:

- › Die Bezahlung von Coaches widerspiegelt die unterschiedliche Herkunft dieser wenig reglementierten Berufsgattung: Etwa je ein Viertel der befragten Firmen bezahlen ihrem Coach einen Stundenansatz bis SFr. 200.-, von SFr. 200.- bis SFr. 250.-, von SFr. 250.- bis SFr. 300.- und von mehr als SFr. 300.-. Eine durchschnittliche Coachingbeziehung kostet gemäss Umfrage-Ergebnis SFr. 1'748.-.

Anforderungen an Coaches:

- › Von vielen wird „Coaching“ auch als Modebegriff bezeichnet. „Echtes“ Coaching setzt gemäss den Auskunfts-personen eine entsprechende Ausbildung, viel Lebenserfahrung sowie eine glaubwürdige und empathische Persönlichkeit des Coaches voraus.