

Vorbemerkung

„Coaching, das Einzeltraining von Managern, boomt schon seit einigen Jahren. Die Nachfrage wird weiter steigen.“ titelte die Financial Times am 27. Oktober 2004. Keine Fachzeitschrift ist in den letzten Jahren erschienen, ohne einen größeren Beitrag über die „Wunderwaffe“ Coaching zu veröffentlichen. Ohne Frage, Coaching ist in aller Munde. Grund genug, einmal mit einer umfassenden empirischen Studie das Thema genauer zu beleuchten. Das hier vorliegende Management Summary bietet dem interessierten Leser eine Kurzfassung der Ergebnisse des Coaching Survey 2005. Die Befragung wurde von iSL Sozialforschung in Zusammenarbeit mit Evolution Management durchgeführt. Sie wäre nicht so erfolgreich geworden, ohne das Engagement der zahlreichen Personalmanager, die sich die Zeit genommen haben an dieser Befragung teilzunehmen. Ihnen sei an dieser Stelle besonders herzlich gedankt.

Stichprobe

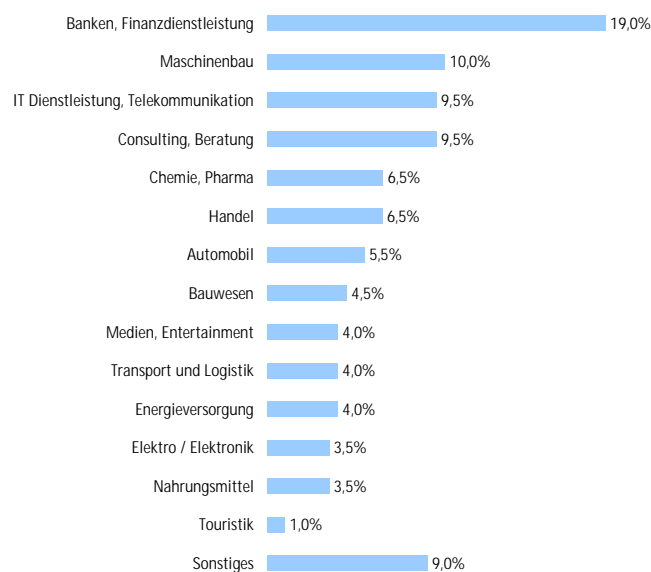
Von Dezember 2004 bis Januar 2005 wurden 210 Personalmanager aus Deutschland, Österreich und der Schweiz zum Thema Personalcoaching in ihrem Unternehmen befragt. Mit dem Coaching Survey liegt damit die umfassendste empirische Untersuchung zum Thema Personalcoaching im deutschsprachigen Raum vor. Als Coaching wurde die professionelle Form individueller Beratung im beruflichen Kontext definiert. Die Befragung fand zum Teil postalisch und zum Teil als Online-Befragung statt.

Die befragten Personalmanager kommen aus den unterschiedlichsten Branchen und spiegeln die Unternehmensvielfalt in Deutschland, Österreich und der Schweiz wider.

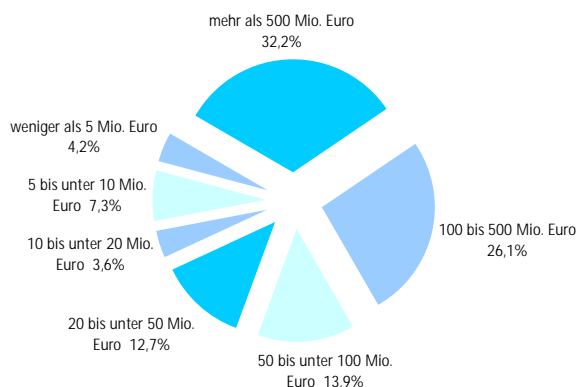
Ebenso breit gefächert ist die Unternehmensgröße, gemessen am Jahresumsatz und an der Anzahl der Mitarbeiter an dem jeweiligen Standort.

Der Coaching Survey deckt damit ein breites Spektrum der Unternehmenslandschaft im deutschsprachigen Raum ab.

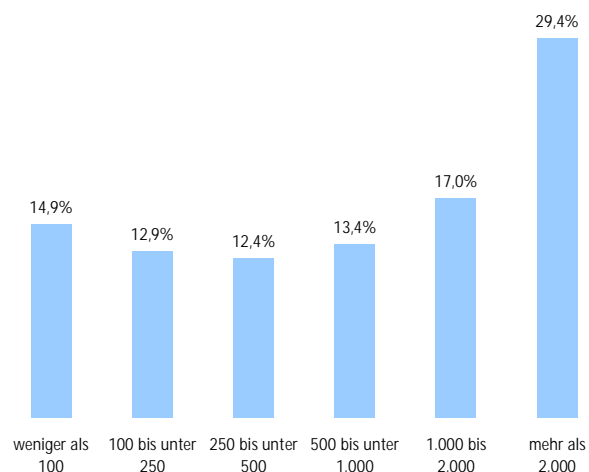
Branchen



Umsatz pro Jahr



Anzahl der Mitarbeiter



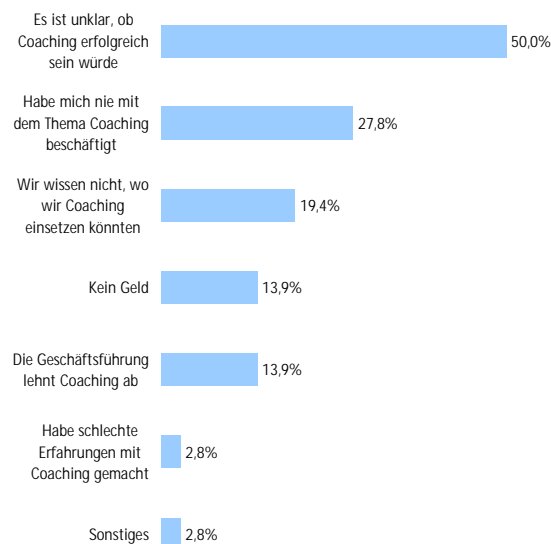
Coaching ?

Von den 210 befragten Personalmanagern gaben 24,3 % an, dass in ihrem Unternehmen zur Zeit kein Coaching angeboten wird. Diese Zahl kann als Untergrenze angesehen werden, da anzunehmen ist, dass vor allem diejenigen Personalmanager motiviert waren am Coaching Survey teilzunehmen, in deren Unternehmen Coaching angeboten wird.

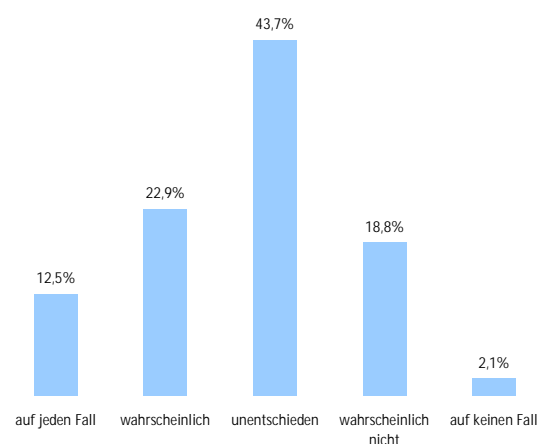
Die Mehrheit der Personalmanager, die Coaching in der Personalentwicklung nicht einsetzen, tut dies aus Unwissenheit über die Anwendungsmöglichkeiten von Coaching. Sei es, dass ihnen unklar ist ob Coaching erfolgreich sein würde, sie sich nie mit dem Thema Coaching beschäftigt haben, oder dass sie nicht wissen, wie sie Coaching einsetzen könnten. Dieses Ergebnis ist überraschend, da in den letzten Jahren das Thema Coaching als Instrument der Personalentwicklung in Fachkreisen intensiv diskutiert wurde. Zu wenig finanzielle Mittel oder die Ablehnung von Coaching durch die Geschäftsleitung sind von nachrangiger Bedeutung. So gut wie keine Rolle spielen schlechte Erfahrungen mit Coaching. Als Fazit ist festzuhalten, dass Coaching aus Unwissenheit und nicht aufgrund schlechter Erfahrungen abgelehnt wird.

Ein gutes Drittel, der Personalmanager, die zur Zeit kein Coaching einsetzen, will zukünftig auf jeden Fall bzw. wahrscheinlich Coaching anbieten. Die Mehrheit der Befragten ist noch unentschieden ob sie Coaching anbieten wird oder nicht. Lediglich jeder fünfte Personalmanager wird Coaching auch in Zukunft wahrscheinlich nicht bzw. auf keinen Fall in seinem Unternehmen anbieten. Diese Ergebnisse zeigen deutlich, welches Potenzial in dem ohnehin schon boomenden Coachingmarkt steckt.

Warum bieten Sie kein Coaching in Ihrem Unternehmen an?



Planen Sie in Zukunft Coaching in Ihrem Unternehmen anzubieten?



Coaching !

Rund drei Viertel der befragten Personalmanager gab an, dass in ihrem Unternehmen zur Zeit Coaching angeboten wird. Fast jeder der Befragten (96,7 %) setzt dabei auf Einzelcoaching. Die Eins-zu-eins-Begleitung ist damit mit Abstand die verbreitetste Form des Coachings in Unternehmen. Teamcoaching wird in 62,7 % der Unternehmen angeboten.

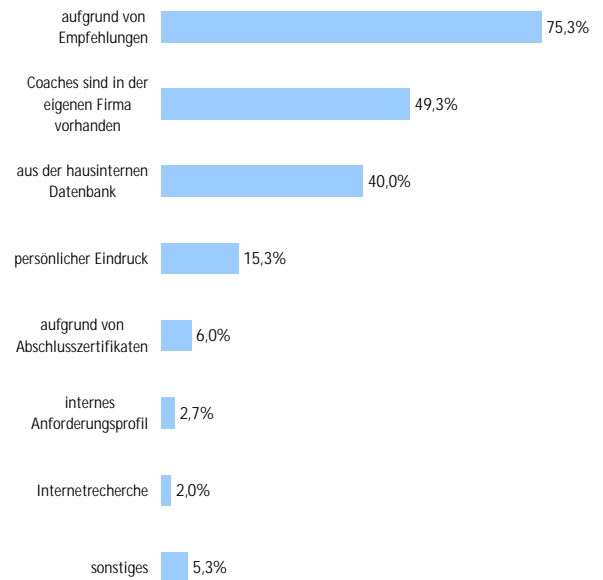
Auswahl

Drei Viertel der Personalmanager rekrutieren ihre Coaches aufgrund von Empfehlungen. Rund die Hälfte kann auf Coaches zurückgreifen, die in der eigenen Firma vorhanden sind. Auch das Zurückgreifen auf die hausinterne Datenbank ist von Bedeutung. Abschlusszertifikate, ausformulierte interne Anforderungsprofile sowie Internetrecherche spielen dagegen kaum eine Rolle bei der Auswahl der Coaches.

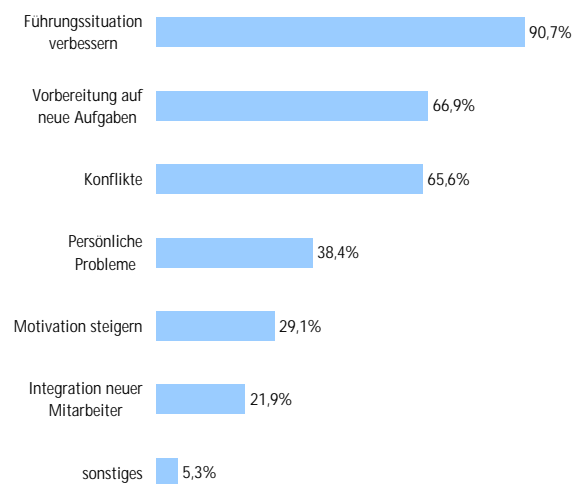
Anlässe

Coaching wird von nahezu allen Personalmanagern als Instrument zur Verbesserung der Führungssituation nachgefragt. Die Vorbereitung der Mitarbeiter auf neue Aufgaben und Konflikte im Unternehmen sind weitere wichtige Anlässe für Coaching. Im Durchschnitt werden von den Befragten drei Anlässe für das Einsetzen von Coaching in ihrem Unternehmen genannt.

Wie wählen Sie die Coaches für Ihr Unternehmen aus?



Was sind die Anlässe, bei denen Sie Coaching in Ihrem Unternehmen einsetzen?



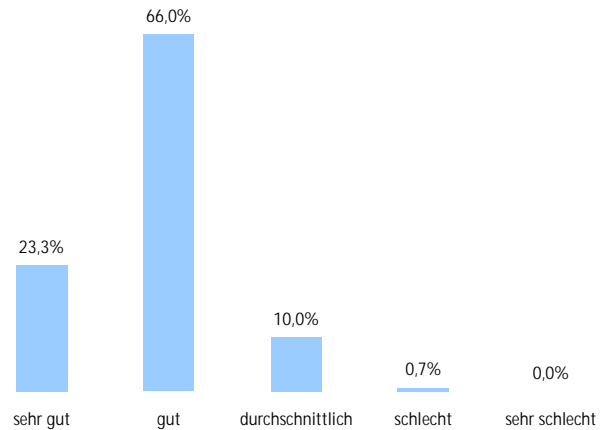
Erfolg

Die befragten Personalmanager schätzen den Erfolg der Coachingmaßnahmen in einem außergewöhnlich hohen Maße positiv ein. Knapp 90 % bewerten den Erfolg der bisherigen Coachingmaßnahmen in ihrem Unternehmen mit gut bzw. sehr gut.

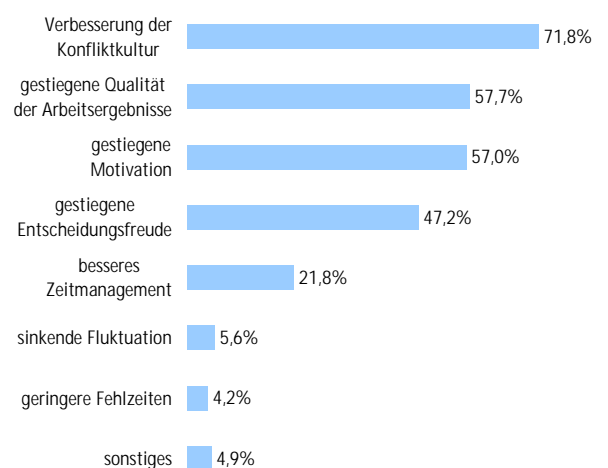
Der Erfolg der Coachingmaßnahmen zeigt sich vor allem in einer Verbesserung der Konfliktkultur. Darüber hinaus gaben jeweils mehr als die Hälfte der Personalmanager an, dass sich die Qualität der Arbeitsergebnisse und die Motivation der Mitarbeiter verbessert haben. Ebenso sind gestiegene Entscheidungsfreude und besseres Zeitmanagement zu beobachten. Dagegen scheint Coaching auf Fluktuation und Fehlzeiten kaum eine Auswirkung zu haben.

Nahezu alle Personalmanager sehen die Investitionen in das Coaching ihrer Mitarbeiter als finanziell gerechtfertigt an. Auf die Frage, ob die Coachingmaßnahmen ihr Geld wert waren, gaben 93,3 % der Befragten an, dass die Maßnahmen immer bzw. meistens ihr Geld wert waren.

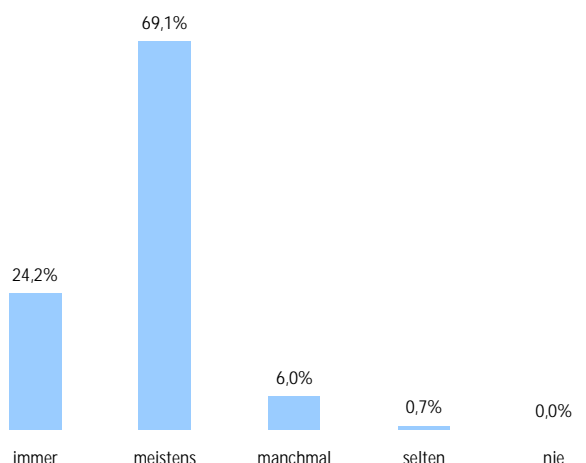
Wie beurteilen Sie den Erfolg der bisherigen Coachingmaßnahmen in Ihrem Unternehmen?



Woran haben Sie den Erfolg der Coachingmaßnahmen bemerkt?



Wenn Sie die bereits durchgeführten Coachingmaßnahmen alles in allem einschätzen, waren diese Maßnahmen ihr Geld wert?

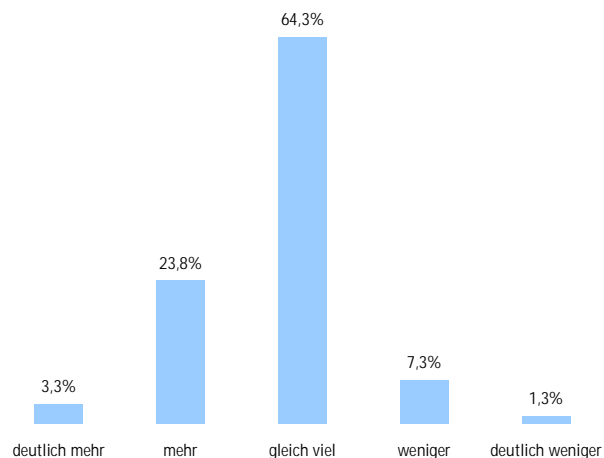


Trends

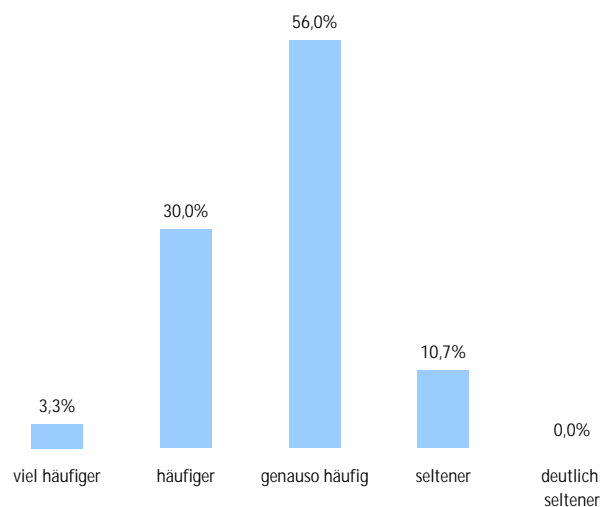
Der Trend des deutlichen Anstiegs von Coaching als Instrument der Personalentwicklung wird anhalten. Mehr als ein Viertel der befragten Personalmanager gab an, dass sie im Jahr 2005 im Vergleich zu 2004 mehr bzw. deutlich mehr Geld für Coachingmaßnahmen zur Verfügung haben werden. Weniger bzw. deutlich weniger finanzielle Mittel werden lediglich in 8,6 % der Unternehmen zur Verfügung stehen.

Auch die Frage nach der Häufigkeit des Einsatzes von Coaching im Jahr 2005 im Vergleich zu 2004 bestätigt den oben genannten Trend des vermehrten Einsatzes von Coaching in Unternehmen. Im Jahr 2005 werden ein Drittel aller Befragten Coaching häufiger bzw. viel häufiger einsetzen.

Wie viel Geld werden Sie im Jahr 2005 im Vergleich zu 2004 für Coachingmaßnahmen zur Verfügung haben?



Wie häufig werden Sie im Jahr 2005 im Vergleich zu 2004 Coaching einsetzen?



Impressum

iSL Sozialforschung
Frankfurter Straße 44
64293 Darmstadt

Dr. Udo Neumann
Tel. 06151 / 10 14 10 4
Fax 06151 / 10 14 10 5
Email: neumann@isl-sozialforschung.de
www.isl-sozialforschung.de

Evolution Management
Kurahessenstraße 29
60431 Frankfurt am Main

Dipl. - Volkswirt Markus Schneider
Tel. 069 / 53 09 67 73
Fax 069 / 53 09 67 74
Email: schneider@evolution-management.net
www.evolution-management.net

Copyright : iSL Sozialforschung, Evolution Management 2005

Die Verwendung der Inhalte des Management Summary ist unter Angabe des Copyrights gestattet.