

Ergebnispräsentation

16. LAB Managerpanel

Oktober 2008

in Zusammenarbeit mit

**Wirtschafts
Woche**

**Coaching: Sinnvolle Unterstützung
oder Modeerscheinung?**

Autor: Frank Beyer

Coaching: Sinnvolle Unterstützung oder Modeerscheinung?

In den USA ist der persönliche Coach für Top-Manager ein Statussymbol. In Deutschland galt die Inanspruchnahme professioneller Hilfe lange Zeit eher als Zeichen individueller Schwäche, inzwischen werden mehr und mehr Coachings gebucht. Wertvolle Unterstützung oder Zeit- und Geldverschwendung?

Wir haben die Teilnehmer des 16. Managerpanels nach ihrer Einschätzung und persönlichen Erfahrung gefragt. Dabei gab es durchaus überraschende Wendungen.

Zitat: Ergebnis des Coachings war die Frage, ob ich bei meinem derzeitigen Arbeitgeber wirklich bleiben möchte. Dieses Ergebnis war im Rahmen des konkreten Entwicklungsprogramms nicht vorgesehen!

1. **Coaching: Sinnvolle Unterstützung oder Modeerscheinung?**

- Ergebnisse und Kommentare
- Ergebnischarts
- Zitate der Panelteilnehmer

2. **Statistische Daten**

3. **Autoreninformationen**

Coaching: Sinnvolle Unterstützung oder Modeerscheinung? **Ergebnisse und Kommentare (1)**



Der Coach als Sparringspartner für Führungskräfte:

- Über 90% der Teilnehmer halten Coaching für sinnvoll!
- 50% sprechen aus eigener Erfahrung
- Davon sind über 50% (angehende) „Wiederholungstäter“
- Coaching wird zu 75% von den Arbeitgebern initiiert und bezahlt
- Gut 50% ohne bisherige Erfahrung erkennen den Nutzen von Coaching nicht...
 - ... und werden daher nicht an einem Coaching teilnehmen wollen



Dennoch, die alte Mär vom starken Mann spukt weiterhin in den Köpfen

Coaching: Sinnvolle Unterstützung oder Modeerscheinung? **Ergebnisse und Kommentare (2)**

...

- So vielfältig die Gründe pro-Coaching, so mager die Ausflüchte der Desinteressierten
- Viele sehen Coaching im Einzelfall als Teil der Personalentwicklung und daher die Initiative zu Recht beim Arbeitgeber
- Der Bedarf von Coaching wird in Deutschland tendenziell als Zeichen von persönlicher Schwäche interpretiert – daraus ließe sich der eher geringe Teil an Eigeninitiative erklären
- Die „gestandene“ Führungskraft braucht so etwas nicht und kümmert sich daher auch nicht um entsprechende Angebote



... dabei kann Coaching mehr sein

Coaching: Sinnvolle Unterstützung oder Modeerscheinung? **Ergebnisse und Kommentare (3)**

...

- Jeder zukunftsorientierte Manager sollte sich konsequent „den Spiegel vorhalten“ und gewonnene Erkenntnis in geeignete Maßnahmen münden lassen
- Die „Einsamkeit“ in Führungsetagen bedarf gerade in Zeiten globaler Krisenstimmung professioneller Hilfe, wobei der professionelle Coach nicht als Oberlehrer Ratschläge erteilt
- Nicht erst heute gewinnen Themen wie Mediation und Konfliktlösung zwischen Führungskräften in Entscheidungsgremien an zentraler Bedeutung
- Coaching sollte ebenso Normalität sein, wie das jährliche Appraisal oder Gehaltsgespräch und damit darf Eigeninitiative und auch eigenes Investment erwartet werden

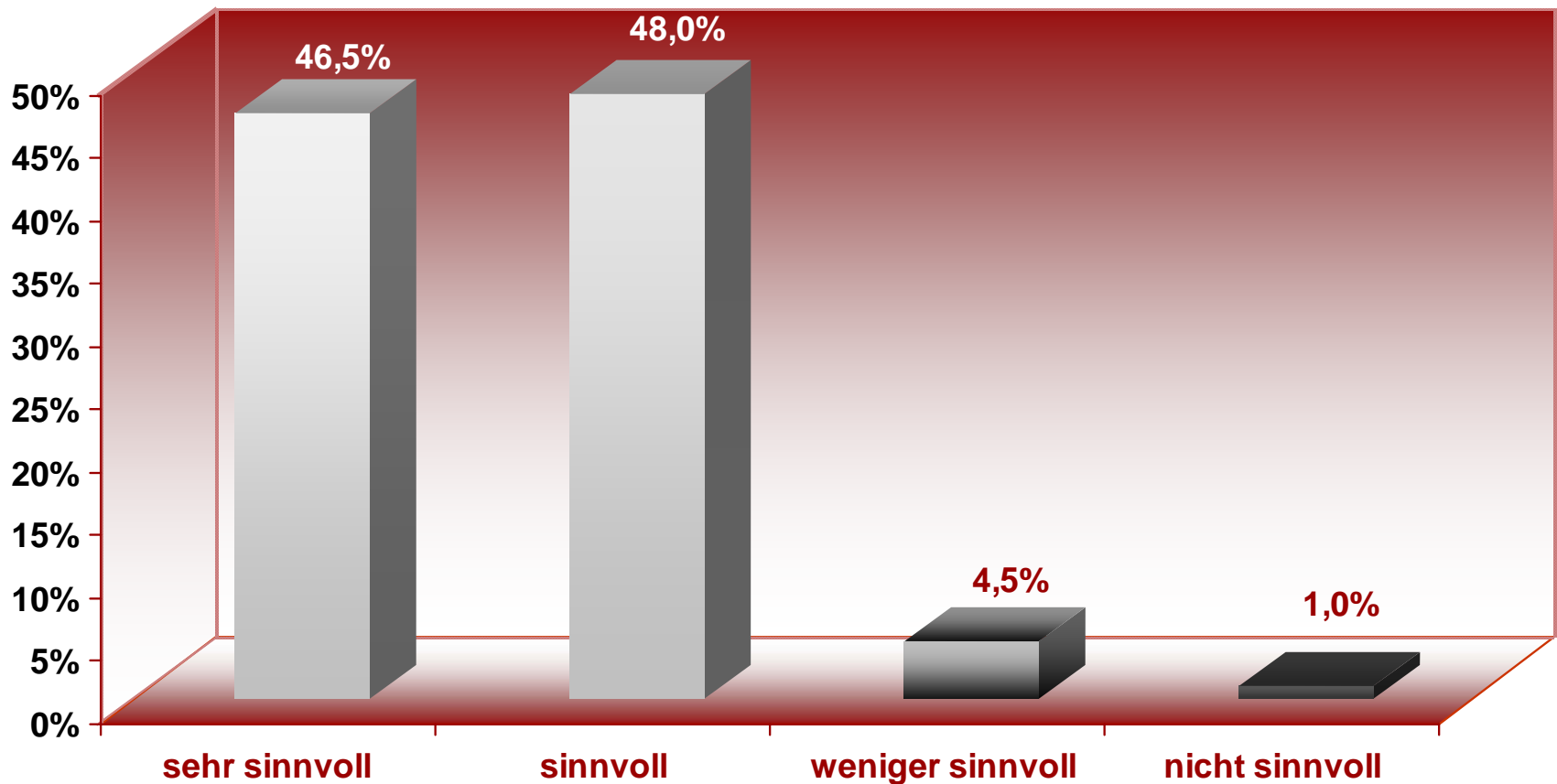
1. **Coaching: Sinnvolle Unterstützung oder Modeerscheinung?**

- Ergebnisse und Kommentare
- **Ergebnischarts**
- Zitate der Panelteilnehmer

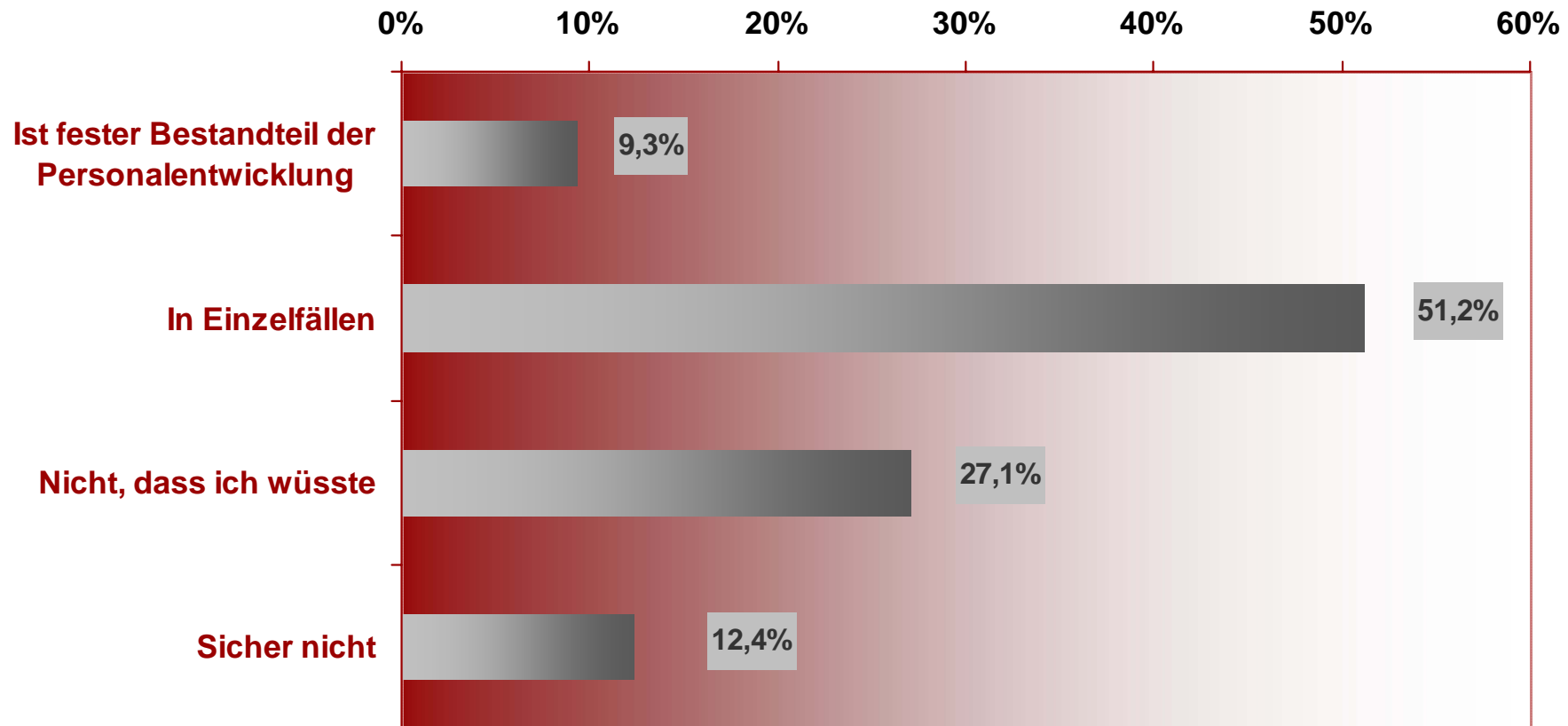
2. **Statistische Daten**

3. **Autoreninformationen**

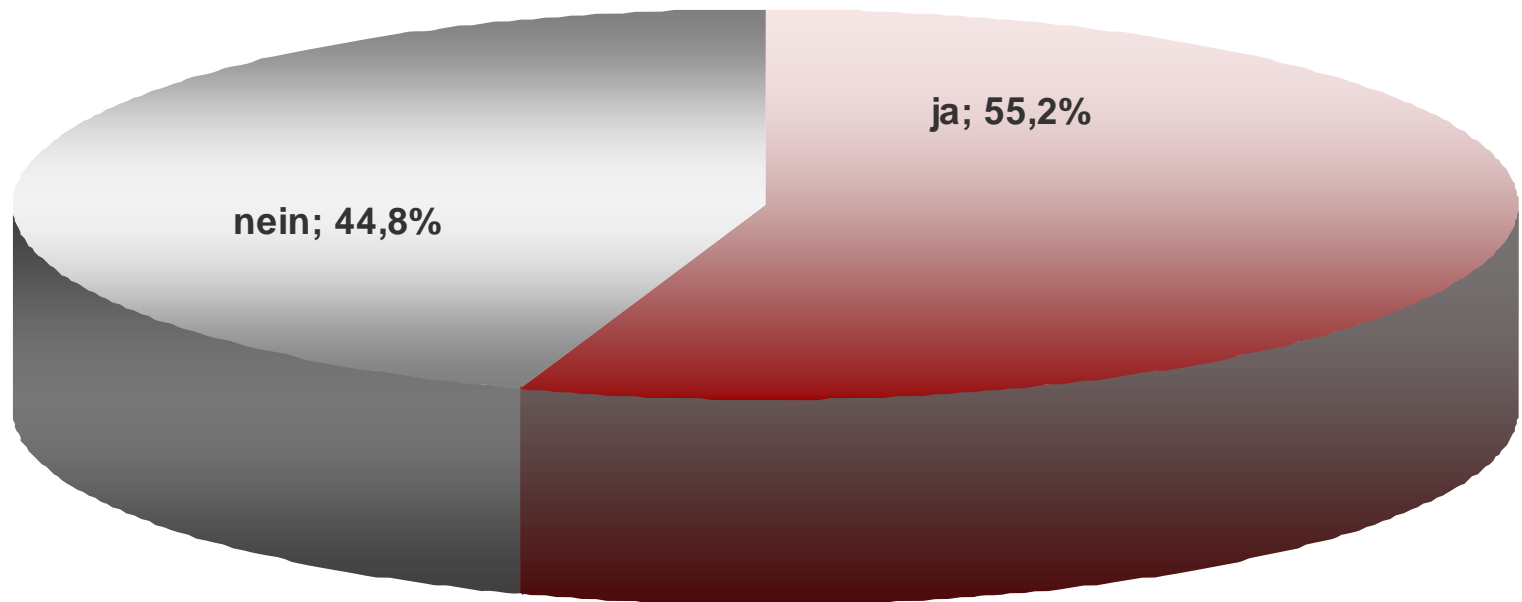
Frage 1: Wie stehen Sie allgemein zum Nutzen von Einzelcoaching für Führungskräfte



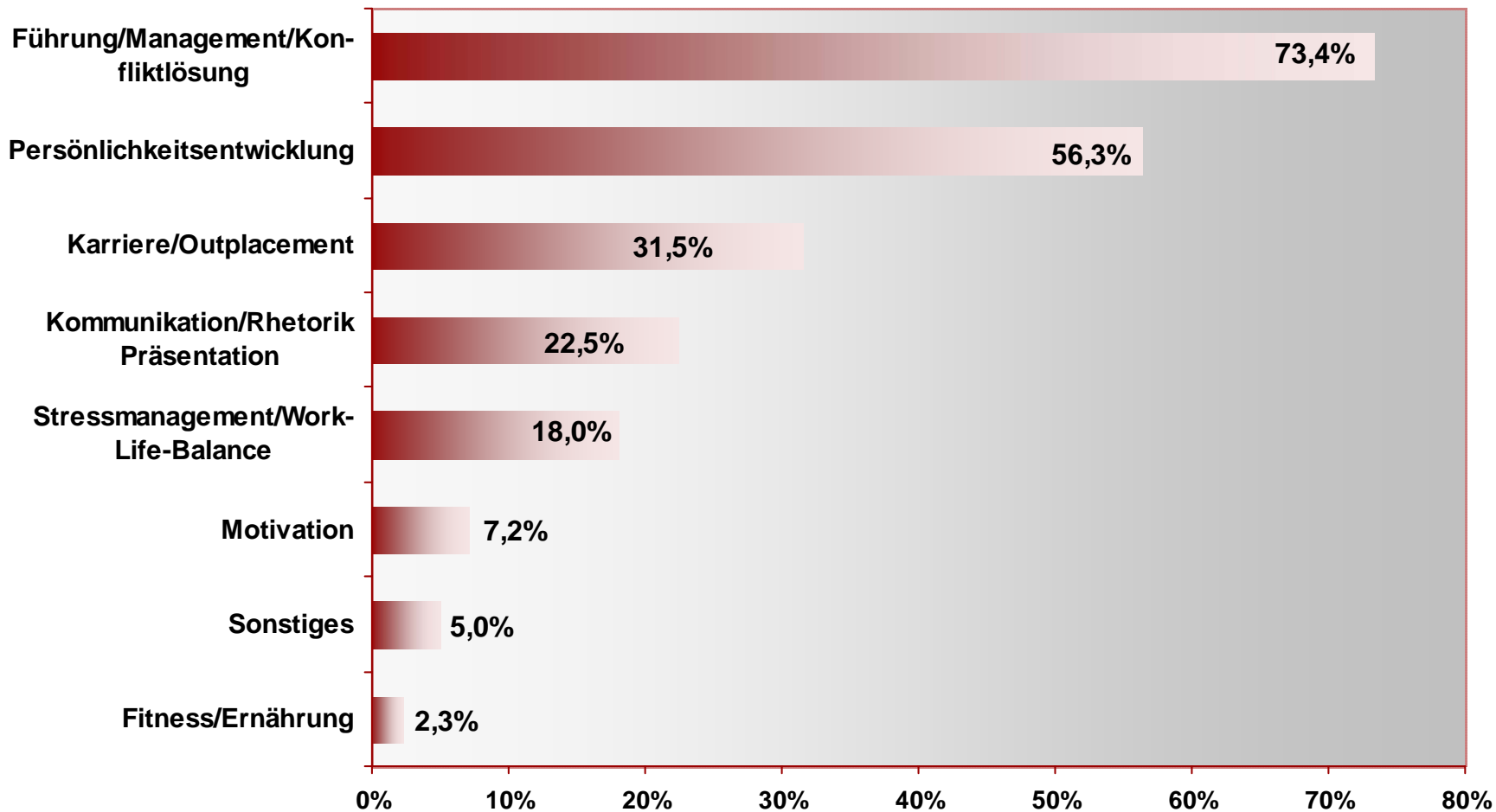
Frage 2: Bietet Ihr Arbeitgeber Einzelcoaching für Führungskräfte an?



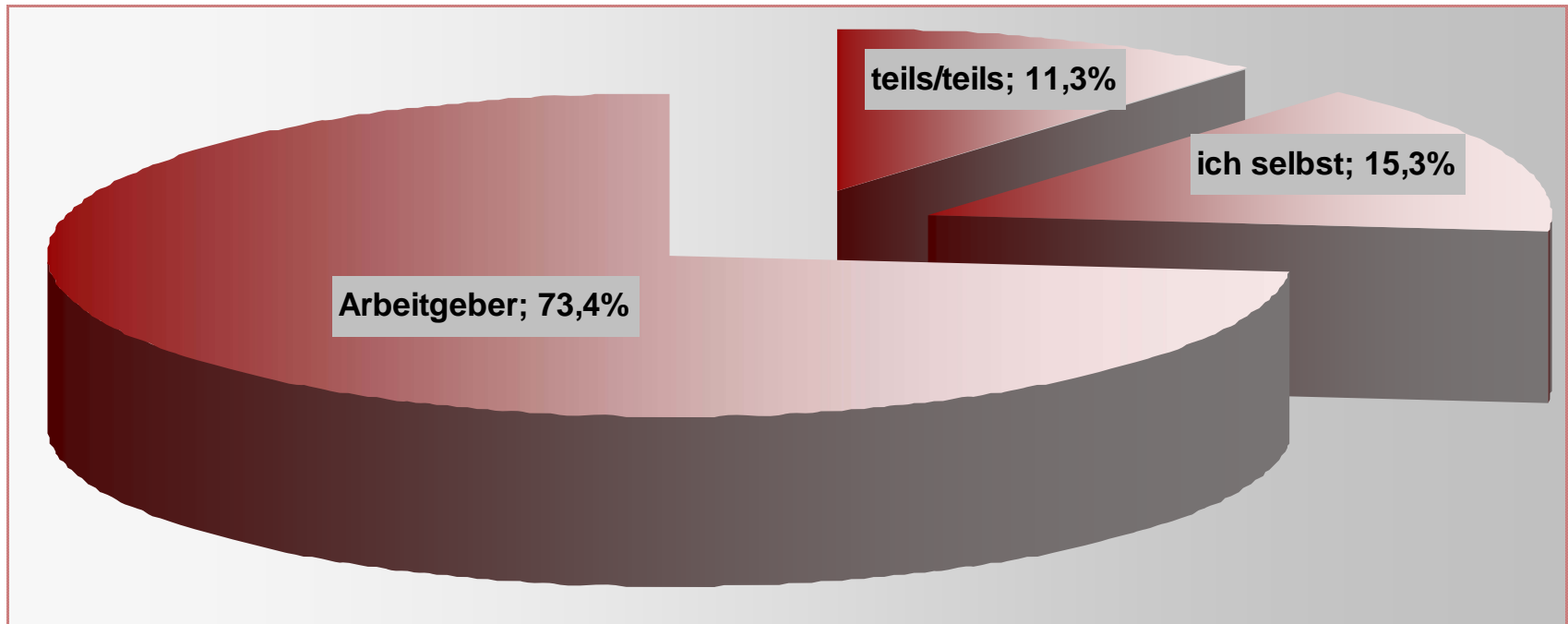
**Frage 3: Ich habe mich in den vergangenen fünf Jahren bereits
wenigstens einmal persönlich coachen lassen!**



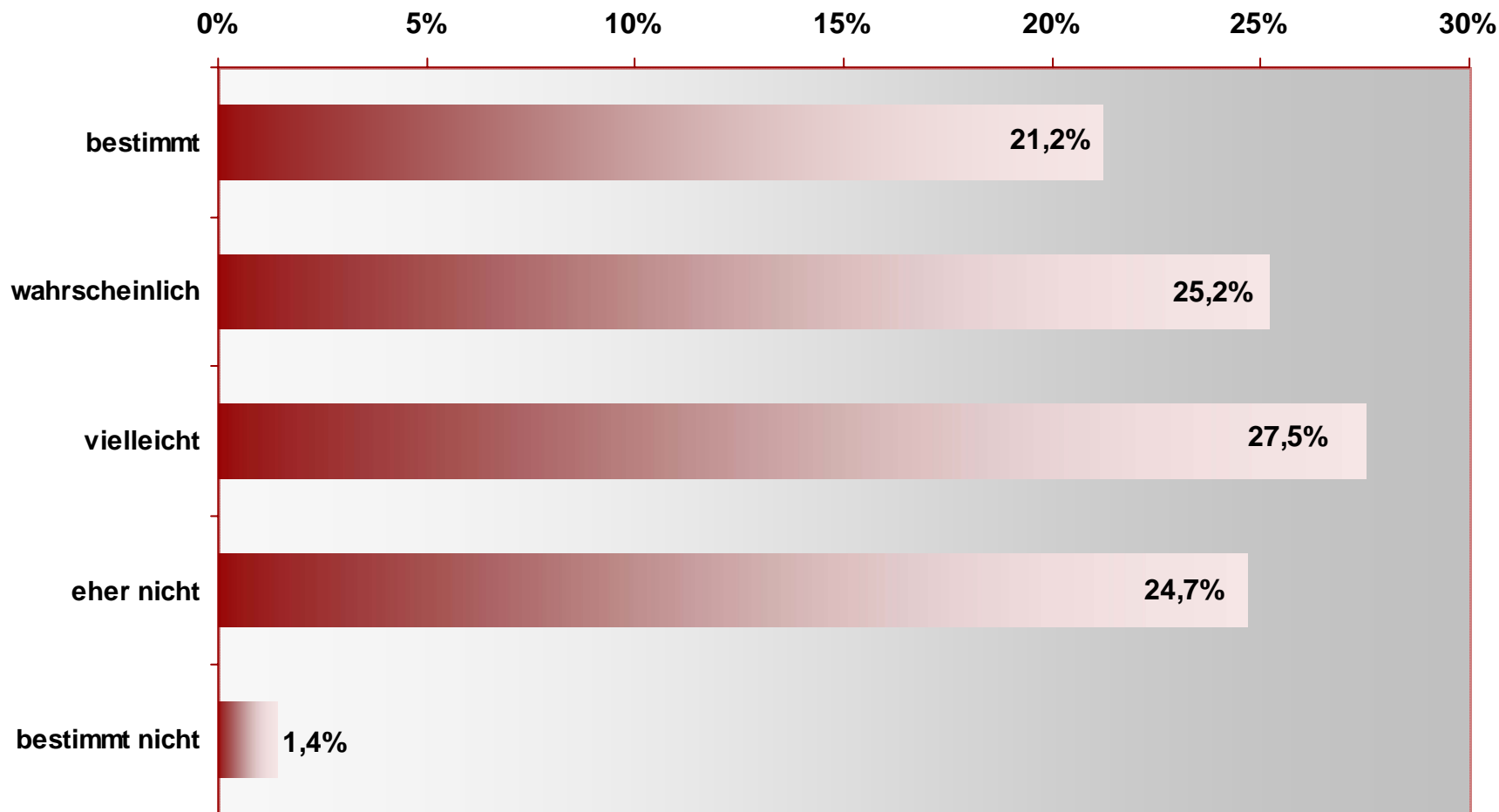
Frage 4.1: Inhaltlich befasste sich das Coaching schwerpunktmäßig mit folgenden Themen (Mehrfachnennungen möglich)



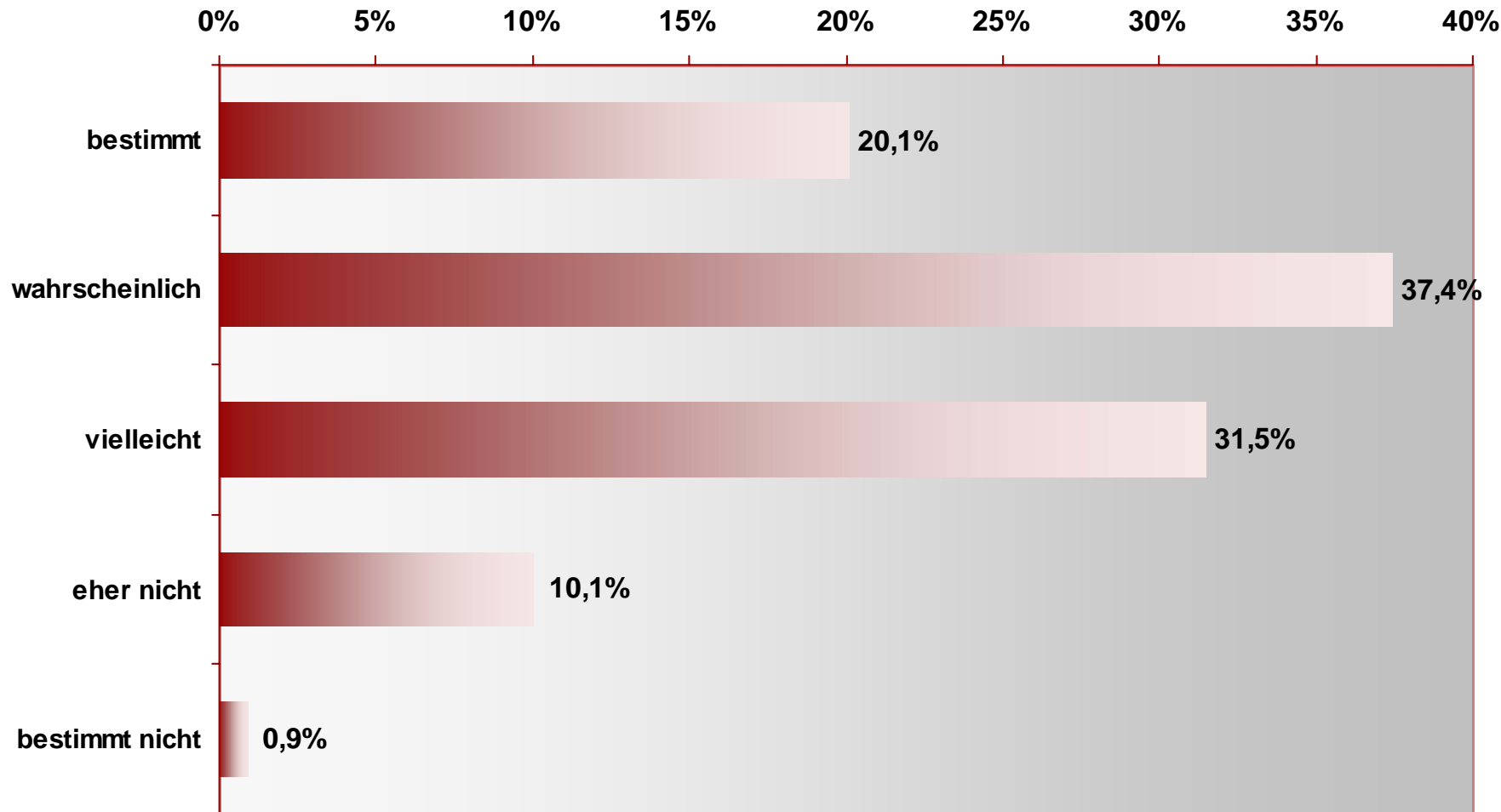
Frage 4.2: Wer hat Ihren Coach bezahlt?



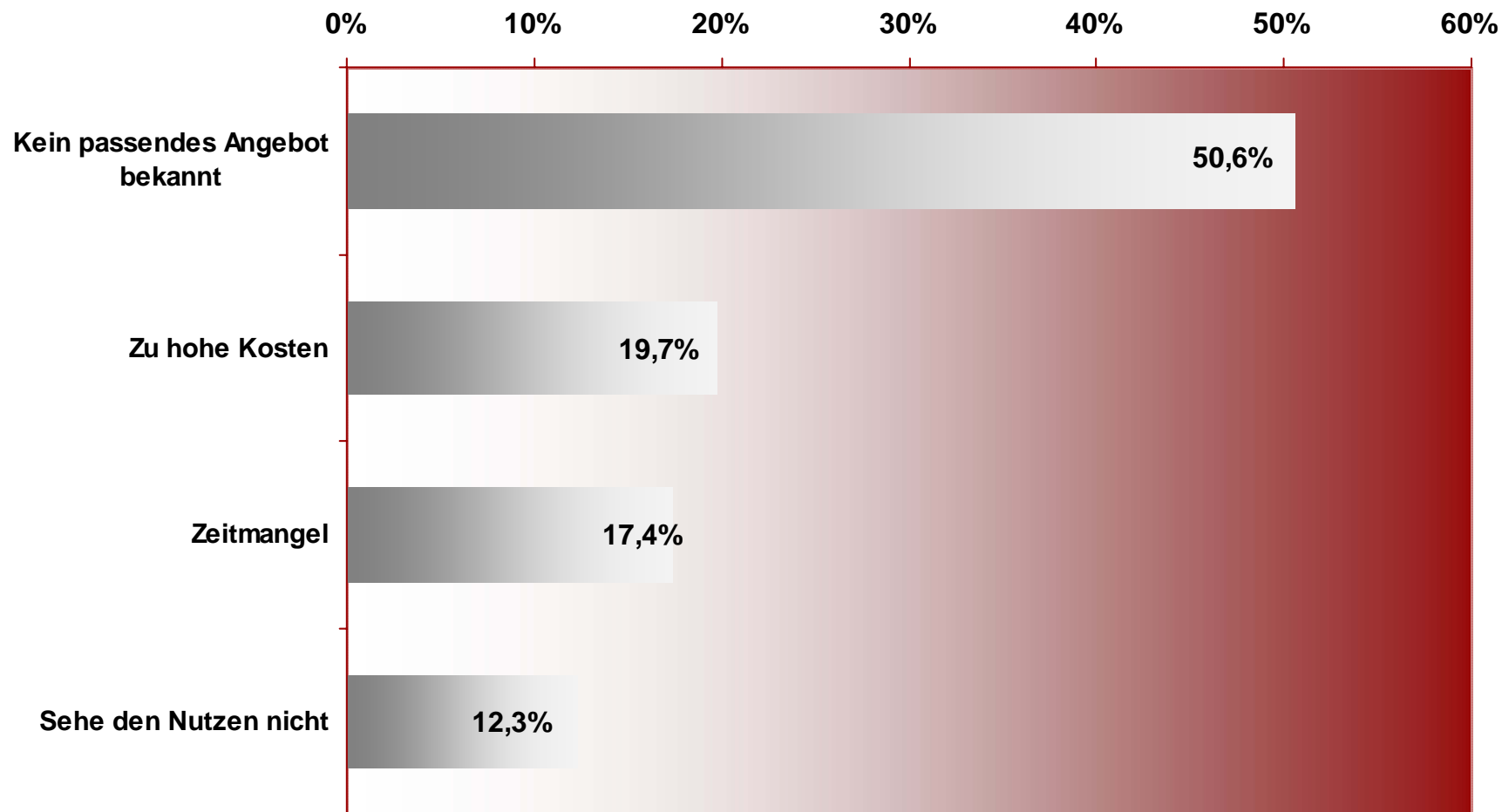
Frage 4.3: Werden Sie in den kommenden zwölf Monaten an weiteren Coachings teilnehmen?



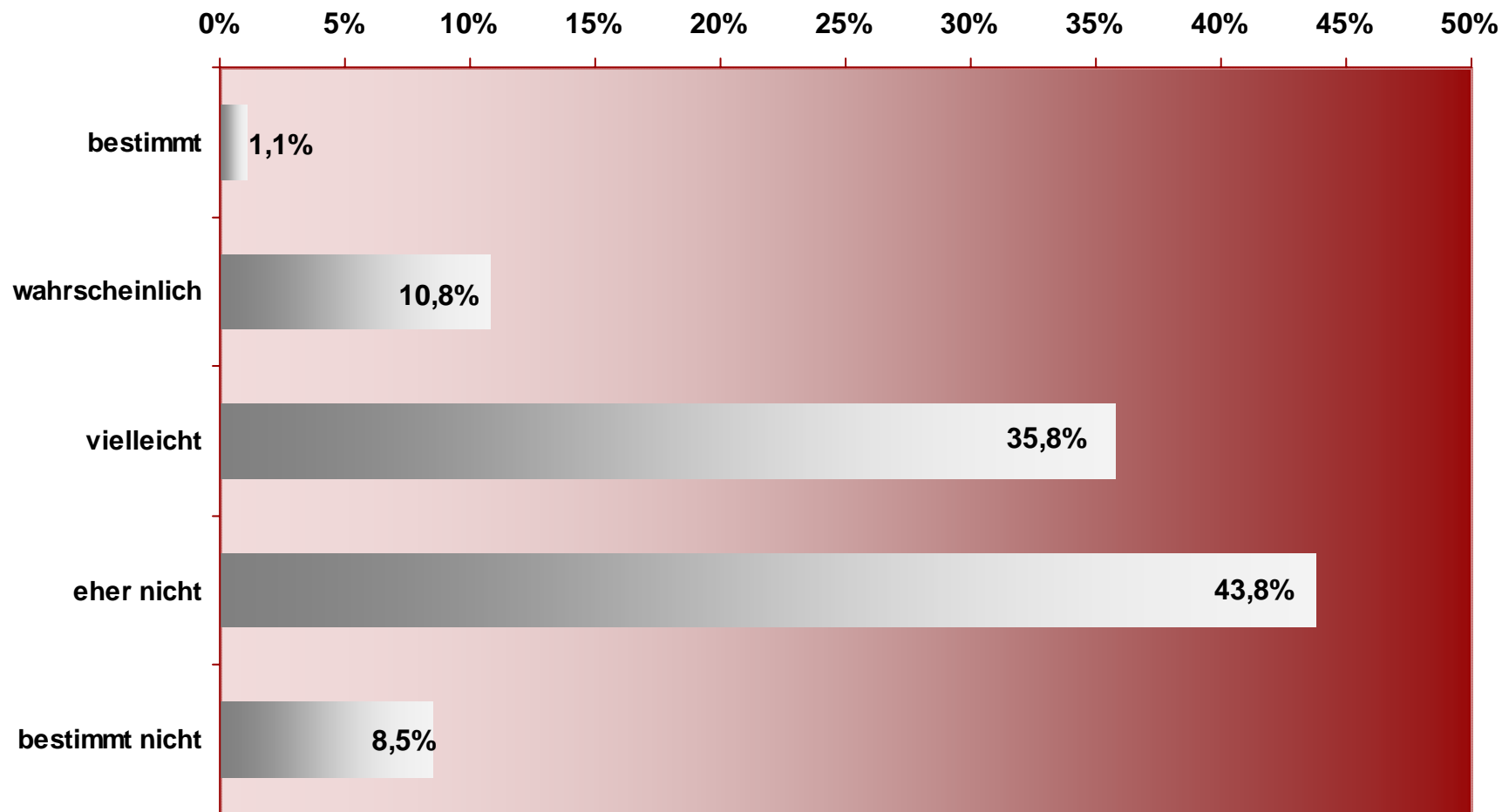
Frage 4.4: Würden Sie an Coachings teilnehmen, wenn Sie einen signifikanten Teil davon selbst zahlen müssten?



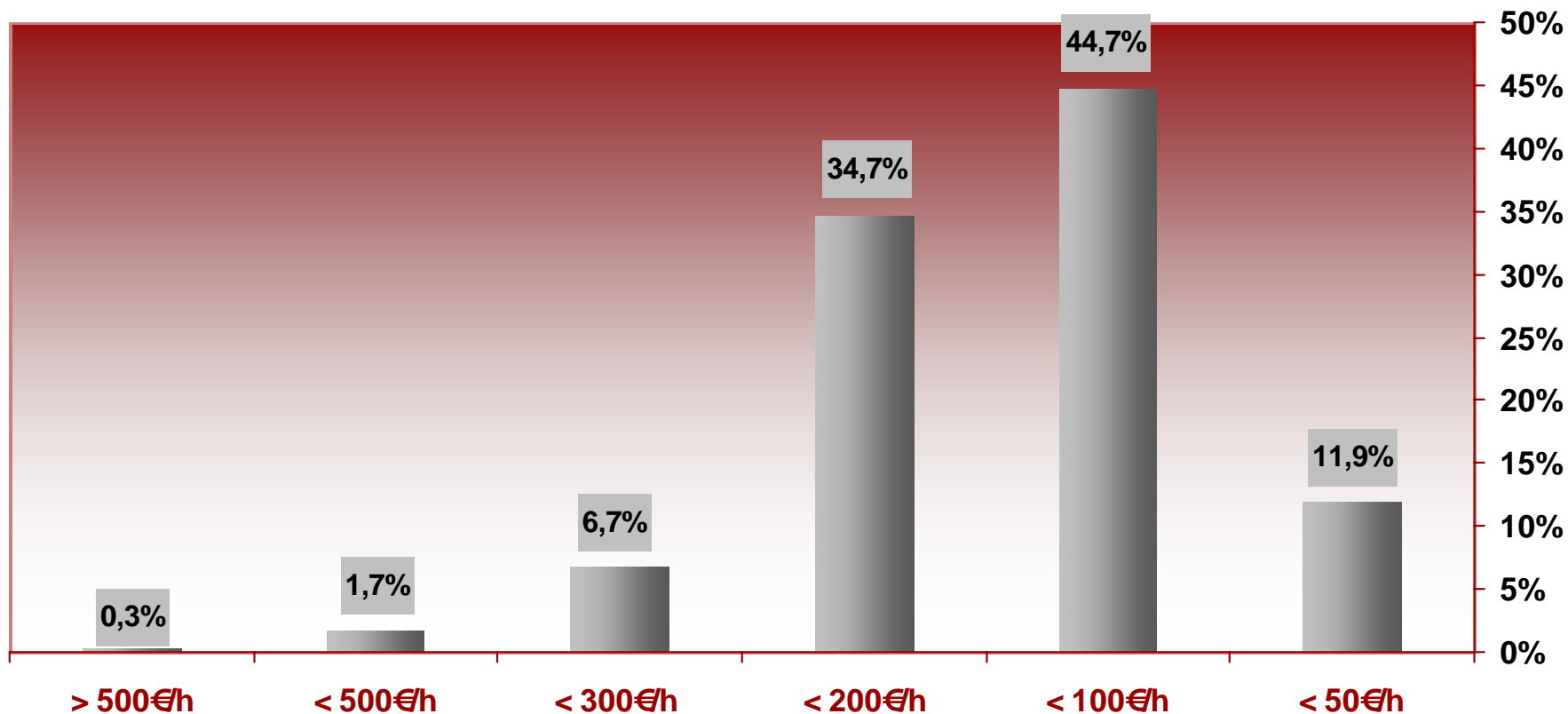
Frage 4.1: Aus folgenden Gründen habe ich bislang nicht an Coachings teilgenommen.



Frage 4.2: Werden Sie in den kommenden zwölf Monaten an Coachings teilnehmen?



Frage 5: Was ist Ihnen persönlich ein Einzelcoaching wert? Was wären Sie bereit zu investieren?



1. **Coaching: Sinnvolle Unterstützung oder Modeerscheinung?**

- Ergebnisse und Kommentare
- Ergebnischarts
- **Zitate der Panelteilnehmer**

2. **Statistische Daten**

3. **Autoreninformationen**

Zitate der Panelteilnehmer

Zu Frage 1: **Wie stehen Sie allgemein zum Nutzen von Einzelcoaching für Führungskräfte?**

- *Eine Führungskraft sollte eigentlich bereits über sämtliche notwendigen Fähigkeiten verfügen.*
- *Eine Führungskraft sollte eine "gestandene" Persönlichkeit darstellen. Viele aktuelle Entwicklungen verstärken die Gefahr, dass auch im Berufsleben mehr Rollen gespielt werden, dabei sollten individuelle Personen agieren.*
- *Führungskräfte verfügen über ein Netzwerk von Bekannten, Geschäftspartnern oder Experten die eine allgemeine Basis für einen Gedankenaustausch bieten. Hieraus kann nur ein begrenzter Nutzen gezogen werden. Kritische Begleiter bieten jedoch einen deutlich effizienteren Spiegel und fördern punktgenau die Führungskraft.*
- *Sinnvoll natürlich nur bei Eigeninitiative, nicht als verordnete Therapie. Daher ist in der Tat eine Kultur des 'sich helfen lassens' zu fördern.*
- *Der Nutzen ist abhängig von der Professionalität des Couch, seiner Ausbildung und seiner auch philosophischen Selbständigkeit ohne dem "Mainstream" und damit potentiellen Auftraggebern "gefallen" zu wollen*

Zitate der Panelteilnehmer

Zu Frage 2: Bietet Ihr Arbeitgeber Einzelcoaching für Führungskräfte an?

- *Coaching soll weder für die Masse in Frage kommen, noch elitären Kreisen vorbehalten sein*
- *nur im HQ in UK (UK=20.000, D=1.500 MA).*
- *Wenn man sich jedoch selbst um einen Coach kümmert, wird es nicht zwingend abgelehnt. Man sollte dies allerdings besser nicht direkt als Coaching bezeichnen sondern etwas "verklausulieren"...*
- *Wird auf Nachfrage gerne gesehen und befürwortet, aber nicht 'routinemäßig' angeboten*
- *Im Prinzip ja; ich würde trotzdem jedem Menschen empfehlen, die persönliche Weiterentwicklung nicht dem Arbeitgeber zu überlassen und offener für Überraschungen zu sein. Weiterentwicklung von Top-Leuten liegt in der Verantwortung des Einzelnen und muss nicht mit den Zielen der Personalentwicklung korrelieren. Wer nicht selbst in sich investiert, ist kein Top-Mann.*

Zitate der Panelteilnehmer

Zu Frage 3: Ich habe mich in den vergangenen fünf Jahren bereits wenigstens einmal persönlich coachen lassen.

- *Wäre bei einer Geschäftssituation hilfreich gewesen, wurde und wird leider nicht angeboten*
- *..aber Psychotherapeutische Hilfe*
- *Wissenslücken können besser in guten Weiterbildungsveranstaltungen in kleinen Gruppen geschlossen werden*
- *Ich mache mit großem Erfolg regelmäßig 4 Einzel-Coaching-Sitzungen pro Jahr; und das schon seit mehreren Jahren bei wechselnden Arbeitgebern seit ich erstmals auf einer mittleren Führungsebene angekommen war*

Zitate der Panelteilnehmer

Zu Frage 4.4: Würden Sie an Coachings teilnehmen, wenn Sie einen signifikanten Teil davon selbst zahlen müssten?

- *Kommt auf das Thema an. Bei Coachings, die auch dem Arbeitgeber (wenn vielleicht auch indirekt) etwas bringen, würde ich es nicht einsehen, einen signifikanten Teil selbst zu bezahlen (max. einen kleineren Teil). Bei Coachings, die weit überwiegend mir selbst und meiner Karriere etwas bringen hingegen schon.*
- *Falls es sich um einen qualifizierten, gelernten und erfahrenen Coach handelt und man - ausgehend vom definierten Problem / Thema, keine Vorbehalte zulässt, ist ein regelmäßiges Coaching schon im Interesse der psychischen Hygiene sinnvoll.*
- *es sei denn, ich beantrage das Coaching und suche auch den Coach und die Thematik aus. Macht dies nur die Firma, dann soll sie dies auch zahlen*

1. **Coaching: Sinnvolle Unterstützung oder Modeerscheinung?**

- Ergebnisse und Kommentare
- Ergebnischarts
- Zitate der Panelteilnehmer

2. **Statistische Daten**

3. **Autoreninformationen**

Statistische Daten des Managerpanels

Mitglieder gesamt 1.553

I. Wie viele Mitarbeiter sind in Ihrem Unternehmen beschäftigt?

< 100	19,38 %
101 – 1.000	30,8 %
> 1.000	49,8 %

IV. Wie alt sind Sie?

bis 30 Jahre	3,4 %
31 – 39 Jahre	32,9 %
40 – 49 Jahre	51,8 %
50 – 59 Jahre	11,6 %
60 und älter	0,5 %

II. In welcher Hierarchieebene Ihres Unternehmens sind Sie tätig?

1. Hierarchieebene	25,3 %
2. Hierarchieebene	40,7 %
3. Hierarchieebene	24,9 %
4. Hierarchieebene	9,1 %

V. Welchem Geschlecht gehören Sie an?

männlich	92,3 %
weiblich	7,8 %

III. Wie hoch war Ihre ungefähre Gesamtjahresvergütung 2007 (inkl. variabler Bestandteile)?

bis 60.000 €	6,7 %
60.000 – 100.000 €	35,3 %
100.000 – 200.000 €	46,2 %
über 200.000 €	11,8 %

VI. Anzahl der Panelteilnehmer:

16. Managerpanel Oktober 2008	407
Befragungszeitraum:	22. Sept. – 10. Okt. 2008

Autoreninformation

Frank Beyer

Frank Beyer ist Geschäftsführender Gesellschafter der LAB Lachner Aden Beyer & Company. Bereits seit 1992 ist er als Personalberater aktiv. Vor seiner LAB-Zeit war er Partner bei Kienbaum und später Geschäftsführer bei Harvey Nash.

Die Schwerpunkte seiner Beratertätigkeit liegen im Bereich Hightech-Industrie, Erneuerbare Energien; Facility Management/Food Service und der Luftfahrtindustrie, wo er seine Mandanten bei der Besetzung von Führungspositionen auf der ersten und zweiten Ebene unterstützt.

Frank Beyer

 Beyer@LABcompany.net

LAB Lacher Aden Beyer & Company

LAB Lachner Aden Beyer & Company ist eine international tätige Personalberatung, spezialisiert auf die Suche und Auswahl von Top-Führungskräften in allen wichtigen Marktsegmenten. LAB gehört zu den Top 15 der führenden Personalberatungen in Deutschland. Die Gesellschaft verfügt über Büros in Düsseldorf, Frankfurt, München und Hamburg. LAB & Company ist Mitglied des globalen Netzwerks Penrhyn International sowie des weltweit bedeutendsten Verbands für Personalberatungen, der Association of Executive Search Consultants (AESC).