



Prof. Dr.  
Werner Stork



Axel Klimek

Themenlab "Wirksame OE durch Coaching",  
15. Juni 2016

### **Coaching-Kultur in deutschsprachigen Organisationen**

Der Weg zur Agilität und Resilienz  
„Ergebnisse einer Studie von 2015“

#### **Bezug zum Themenstrang "Wirkung"**

Coaching hat mehr zu bieten, als nur auf der Ebene der Weiterentwicklung von Mitarbeitern zu wirken. Eine Coaching-Kultur kann die Grundlage bilden, dass Organisationen agil und resilient werden und/oder bleiben. Das zu evaluieren ist Ziel unseres Fragebogens und unserer Studie.

#### **Projekt-Angaben**

Coaching hat in den letzten Jahrzehnten in Organisation mehrere Wandel erlebt, die jeweils mit verschiedenen organisationalen Herausforderungen verbunden waren.

1. Förderung und Weiterentwicklung von Mitarbeitern – Einsatz von externen Coaches
2. Führungskraft als erster Personalentwickler – Führungskraft als Coach
3. Teams als Zentrum von Performance – Team Coaching
4. Agile und resiliente Organisationen – Coaching Kultur

Agile und resilienten Organisationen können schneller und zielsicherer auf Veränderungen und neue Anforderungen reagieren. Eine Coaching Kultur kann die Basis für eine solche Agilität und Resilienz bilden. Durch die offene und einbindende Kommunikations- und Veränderungskultur werden Intelligenz, Kreativität und Begeisterung aller Mitarbeiter auf das Erreichen der Unternehmensziele gebündelt. Eine Coaching Kultur bereit die Grundlage und liefert die Antreiber für einen jeweils subjektiven und damit hochwirksamen Zugang der Mitarbeiter zu den Prozessen und Zielen der Organisation.

Beim Fokus „Coaching-Kultur“ gehen wir über den Fokus des „Eins-zu-Eins-Coaching hinaus“. Wir fragen uns, wie ein Coaching-Verständnis und eine Coaching-Haltung an den vielen organisationalen Schnittstellen, in denen über Kommunikationsprozesse die Grundlage für organisationale Veränderung und Anpassung passiert, gewinnbringend eingesetzt werden kann.

Dazu haben wir sowohl ein eigenes Konzept zum Thema „Coaching-Kultur“ entwickelt, als auch einen Frage- und Analysebogen. Mit dessen Hilfe können Organisationen Informationen über den Stand der Integration einer Coaching-Kultur erfahren – sowie Anregungen für einen Ausbau Ihrer Coaching-Kultur erhalten.

Diesen Frage- und Analysebogen haben wir ferner für eine Studie bei deutschsprachigen Organisationen genutzt. Im Juni 2016 werden die Auswertungen dieser Studie vorliegen.



### **Ausführung zum Inhalt des Beitrages**

Weiterentwicklung von Coaching in Organisationen:

1. Einsatz externen Coaches
2. Führungskraft als Coach
3. Team Coaching
4. Coaching Kultur

Verschiedene Komponenten einer Coaching Kultur

Präsentation der Studienergebnisse „Coaching-Kultur in deutschsprachigen Organisationen“

### **Ausgewählte Literatur mit Projekt-Bezug**

- David Clutterbuck, David Megginson: Making Coaching Work: Creating a coaching culture
- Peter Hawkins: Creating a Coaching Culture

### **Angaben zu den Personen**

**Axel Klimek**, Geschäftsführer des CforST – Center for Sustainability Transformation GmbH, Seit über 30 Jahren als Coach tätig und seit 15 Jahren Organisationsentwickler und –berater. Leiter der Studie „Coaching Kultur in deutschsprachigen Organisationen“. [www.SustainabilityTransformatio.com](http://www.SustainabilityTransformatio.com), [axel.klimek@CforST.com](mailto:axel.klimek@CforST.com)

Prof. Dr. **Werner Stork**, Professor für Management, Organisation und Personalmanagement an der Hochschule Darmstadt und Leiter des dortigen Forschungsprogramm RODA – Resiliente Organisation der Arbeit. Umfangreiche Führungs- und Managementenerfahrungen, langjährige Erfahrung als Coach und Moderator / Mediator in hochkomplexen betrieblichen Situationen / Konstellationen.  
[werner.stork@h-da.de](mailto:werner.stork@h-da.de)