

Podiumsgespräch, Mittwoch, 5. Juni 2012: Etablierung von Coaching in Organisationen: Stand der Dinge und die Rolle der Wissenschaft

Die Lage: Die Coach-Verbände scheinen zu keiner Konsolidierung zu finden, um den Marktzugang durch gemeinsame Anforderungskriterien und Qualitätsstandards zu regeln. Wenn diese Player Schlechtleistung oder sogar Scharlatanerie nicht sanktionieren können, dann müssen sich die Unternehmen selbst behelfen. Und das tun viele, vor allem große Unternehmen seit vielen Jahren. Mit der Einrichtung sogenannter Coach-Pools steuern sie nicht nur die Coach-Auswahl, sondern auch den Coach-Einsatz sowie die Coaching-Evaluation. Man kann davon ausgehen, dass die Coaching-Kompetenz in diesen Unternehmen mit der Zeit gewachsen ist.

Was noch verbessert werden kann, ist ein unternehmensübergreifender Austausch. Wie kann er organisiert werden? Und wie kann dabei die Wissenschaft als Unterstützungspartner helfen? An inzwischen 17 Hochschulen (D-A-CH) können Interessierte schon Coaching, gelegentlich auch im Verbund mit z.B. Organisationsentwicklung, gezielt und mit z.T. Master-Abschluss studieren.

Bevor die einschlägig ausgebildeten Absolventen in die Unternehmen zwecks Anstellung strömen, haben sie als Praktikanten, Projektgruppenmitarbeiter oder für ihre Abschlussarbeiten Forschende schon den Kontakt mit den Unternehmen hergestellt. Hier kann eine Win-win-Situation entstehen.

Die Podiumsdiskussion: Unternehmen und Hochschulen eröffnen sich in der Kooperation gleichermaßen Möglichkeiten zur Synergie. Was weiß man voneinander? Welche Fragen hat man aneinander? Und wie kann man den Austausch etablieren und professionalisieren? Fünf Coaching-Verantwortliche und ein Wissenschaftler diskutieren; Moderation: Thomas Webers (Coaching-Magazin).

Gesprächsteilnehmende

	<p>Mag. Brigitte Winkelmayr-Krieg, Bank Austria – Member of UniCredit, Human Resources – Family & SME Banking Division, Qualification & Development, Projektleiterin „Leadership-Coaching“, Wien</p> <p><i>Ihre Meinung:</i> Mit einem Coaching-Angebot – speziell für Führungskräfte eines Unternehmens – wird ein wichtiger Beitrag zur Weiterentwicklung von Führungsqualität geleistet. Mein Anliegen ist es, auf diesen Nutzen hinzuweisen. Von der Wissenschaft wünsche ich mir Unterstützung bei der Weiterentwicklung von Coaching mit praxisrelevanten Impulsen und bei der Evaluierung der Coaching-Ergebnisse.</p> <p>E-Mail: Brigitte.Winkelmayr-Krieg@unicreditgroup.at</p>
	<p>Eveline Giger-Bürli, Helsana Versicherungen AG, Fachspezialistin Management Development, Verantwortliche Helsana Coaching Pool, Zürich</p> <p><i>Ihr Statement:</i> Ich wünsche mir, dass Coaching als effiziente und individuelle Personalentwicklungsmassnahme in Unternehmen an Image gewinnt und vermehrt präventiv eingesetzt wird. Die Wissenschaft könnte durch entsprechende Forschungen dieses Image unterstützen.</p> <p>E-Mail: eveline.gigerbuerli@helsana.ch</p>

	<p>Frank Fäßler, Daimler AG, Leadership Concepts & Coaching Coordination, Stuttgart</p> <p><i>Seine Meinung:</i> Ich wünsche mir, dass der Prozess der stetig wachsenden Akzeptanz von Coaching auch zukünftig anhält. Hinsichtlich Wissenschaft wäre spannend zu erforschen, welche Auswirkungen der Nichteinsatz von Coaching auf Unternehmen und deren Erfolgsfähigkeit nach sich ziehen würde.</p> <p>E-Mail: frank.faessler@daimler.com</p>
	<p>Martin Tschopp, Eidgenössisches Departement des Innern (EDI), Leiter Personal-, Organisations- und Kulturentwicklung, Zürich</p> <p><i>Seine Haltung:</i> Meines Erachtens kann Coaching nur in Vertrauenskulturen fest verankert werden, in der dieses Instrument - einhergehend mit der Unternehmens- und Personalstrategie - als Stärke und nicht als Schwäche betrachtet wird. Als ein fester Bestandteil von gezielter Personalentwicklung muss Coaching sowohl für Führungskräfte und Mitarbeitende zugänglich sein. Es braucht mehr Forschung, z. B. zur Evaluation von Ergebnissen beim Coaching oder auch über die Coaching-Prozesse selbst. Oft fehlt ein professionelles Reporting. Für Diplomanden oder Doktoranden eröffnet sich hier ein weites Feld.</p> <p>E-Mail: martin.tschopp@gs-edi.admin.ch</p>
	<p>Michael Steiner, Credit Suisse AG, Global Head Leadership & Management Development,</p> <p><i>Sein Statement:</i> Ich würde mir wünschen, dass Coaching im Unternehmen den Weg zur Wahrnehmung als eine stärkenorientierte Intervention fortschreitet und dementsprechend zu einer gewissen Normalität wird. Die Wissenschaft kann hierbei unterstützen, indem sie entsprechende Studien durchführt und entsprechendes Zahlenmaterial und Erfolgsstories liefert.</p> <p>E-Mail: michael.j.steiner@credit-suisse.com</p>
	<p>Dr. Michael Loebbert, Programmleiter Coaching Studies, FHNW - Fachhochschule Nordwestschweiz, Olten</p> <p><i>Seine Meinung:</i> Die nächsten Entwicklungsschritte von Coaching sind: Verbreiterung der Praxisfelder, Vergleichbarkeit und Standardisierung über Kompetenzprofile, Systeme und Programme statt Einzelmasken, Evaluationsforschung statt individuelle Wirksamkeitsanalyse.</p> <p>E-Mail: michael.loebbert@fhnw.ch</p>
<p>Moderation</p>	
	<p>Thomas Webers, Chefredakteur Coaching Magazin, Bonn, Lehrbeauftragter der Hochschule Fresenius/Köln sowie selbstständig als Coach, Trainer und Berater.</p> <p>E-Mail: redaktion@coaching-magazin.de</p>