



Dipl. Kfm. & Sprechwissenschaftler (DGSS) Peter-Paul Gross, Philipps-Universität Marburg

Impulsreferat, Mittwoch, 6. Juni 2012

Coaching zur Stärkung der Innovations- und Wandlungsfähigkeit von Unternehmen?

Coaching erlebt im deutschsprachigen Raum, aber auch international, aktuell einen unglaublichen Boom. Fraglich ist, was eigentlich die Popularität von Coaching ausmacht? Warum investieren große und kleine Unternehmen, Privatpersonen und Manager in dieses moderne Instrument der Personalentwicklung? Zu welchen Anlässen wird Coaching mit welcher Zielsetzung verwendet? Wie entwickelt sich dieser Markt? Wie wird

Coaching in Unternehmen organisatorisch verankert?

Fragen wie diese legen nahe, sich mit dem Thema Coaching intensiver aus einer ökonomischen Perspektive heraus auseinander zu setzen. Unter Verwendung eines Mixed Research Methods Approachs wurden nach der Delphi-Methode in zwei Runden explorative Experteninterviews geführt. Im Anschluss daran wurden in den Jahren 2009 (N=1.333) und 2011 (N=1.519) zwei ebenfalls explorative empirische Online-Erhebungen unter Coaches und Coaching-Verantwortlichen in Organisationen durchgeführt. Die empirischen Ergebnisse erlauben einen ersten stark deskriptiv geprägten Einblick in den deutschen Coaching-Markt.

Den theoretischen Rahmen des Impulsreferats bildet ein zentrales Konstrukt des ‚Competence-based View of the firm‘ (CBV), die dynamischen Fähigkeiten („Dynamic Capabilities“) von Unternehmen. ‚Dynamic Capabilities‘ bezeichnen die Fähigkeit eines Unternehmens zur permanenten Erneuerung und Rekombination seiner Ressourcen i.e.S. und (Kern-)Kompetenzen als Antwort auf sich wandelnde Markt- und Umweltbedingungen. Ein zentraler Ansatzpunkt zur Stärkung der Lern- und Veränderungsbereitschaft sowie der Innovationsfähigkeit von Unternehmen aus Sicht des CBV sind die Mitglieder der Organisation selbst. Unter dem Sammelbegriff ‚Personalentwicklung‘ werden Maßnahmen subsumiert, welche die Stärkung der organisatorischen Lern- und Veränderungsfähigkeit auf der individuellen Ebene, d. h. durch die Stärkung bzw. Revitalisierung der Fähigkeiten und Motivationslagen der Organisationsmitglieder zum Gegenstand haben. Kernüberlegung ist, dass Veränderungen in und von Organisationen nur unter aktiver Beteiligung der in ihr arbeitenden Führungskräfte und Mitarbeiter erfolgen können. Auf konzeptioneller Ebene wird in meinem Beitrag eine Verknüpfung der Erkenntnisse aus der Literatur zum Coaching als Personalentwicklungsinstrument mit dem Dynamic Capabilities-Ansatz und aktueller Innovationsforschung angestrebt. Als empirische Basis dienen die bereits erwähnten Erhebungen aus den Jahren 2009 und 2011.

Folgende drei Fragestellungen können in Kleingruppen im Anschluss an das Impulsreferat diskutiert werden:

1. Wie stärken Sie bisher die Innovations- und Wandlungsfähigkeit Ihrer Mitarbeiter? Was erhoffen Sie sich durch den Einsatz von Coaching?
2. Wie wird sich der Coaching-Markt und Coaching als ‚Profession‘ weiter entwickeln? Was ist Ihre Einschätzung?
3. Wie lässt sich Coaching zielorientiert in Organisationen einsetzen? Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Einsatz von Coaching?

Kurzvita

Dipl. Kfm. & Sprechwissenschaftler (DGSS), Peter-Paul Gross, ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Lehrstuhl für Technologie- und Innovationsmanagement. In seiner Dissertation

beschäftigt er sich mit Coaching zur Stärkung der Innovations- und Wandlungsfähigkeit von Unternehmen. Peter-Paul Gross ist Träger des Deutschen Coaching-Preises 2010 in der Kategorie Wissenschaft, verliehen vom DBVC e.V.

E-Mail: peter-paul.gross@wiwi.uni-marburg.de

Website: www.uni-marburg.de/fb02/bwl01 und www.xing.com/profile/PeterPaul_Gross

Wichtige Literatur

- Backhausen, W./Thommen, J.-P. (2006): Coaching. Durch systemisches Denken zu innovativer Personalentwicklung, Wiesbaden 2006.
- Greif, S. (2008): Coaching und ergebnisorientierte Selbstreflexion, Göttingen 2008.
- Gross, P.-P./Stephan, M. (2011): Coaching – Der Boom und seine Nebenwirkungen, in: zfo, 81. Jg. S.221-228.
- Stephan, M./Gross, P.-P./Hildebrandt, N. (2010): Management von Coaching, Stuttgart 2010.
- Stephan, M./Gross, P.-P. (Hrsg.)(2011): Organisation und Marketing von Coaching, Wiesbaden 2011.
- Teece, D. (2007): Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance, in: SMJ, 28 Jg., S. 1319-1350.
- Teece, D. (2009): Dynamic Capabilities & Strategic Management Organizing for Innovation and Growth, Oxford University Press, USA 2009.