

Christof Hirsch

Coaching als ein Instrument der Personalentwicklung

*Die Bedeutung der Coaching Branche in der
aktuellen Wirtschaftskrise*

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2009 Diplomica Verlag GmbH
ISBN: 9783842821262

**Coaching als ein Instrument der Personalentwicklung:
Die Bedeutung der Coaching Branche in der aktuellen
Wirtschaftskrise**

Christof Hirsch

Coaching als ein Instrument der Personalentwicklung

*Die Bedeutung der Coaching Branche in der
aktuellen Wirtschaftskrise*

Christof Hirsch

Coaching als ein Instrument der Personalentwicklung: Die Bedeutung der Coaching Branche in der aktuellen Wirtschaftskrise

ISBN: 978-3-8428-2126-2

Herstellung: Diplomica® Verlag GmbH, Hamburg, 2011

Zugl. Universität Trier, Trier, Deutschland, Diplomarbeit, 2009

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und der Verlag, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

© Diplomica Verlag GmbH

<http://www.diplomica.de>, Hamburg 2011

Danksagung

Ich danke Frau Prof. Dr. Göbel für die Betreuung dieser Diplomarbeit, zu der sie sich ohne Zögern bereit erklärt hat. Dadurch hat sie es mir ermöglicht, mich intensiv mit einem Thema zu beschäftigen, das meinen Studienschwerpunkt (Arbeit, Personal, Organisation) sowie meine Ausbildung zum Business Coach in geeigneter Weise ergänzt.

Generell soll an dieser Stelle allen Personen gedankt werden, die durch ihre Teilnahme an der Studie, diese Diplomarbeit unterstützt haben.

Ein besonderer Dank gilt dem erfahrenen Coach Christopher Rauen. Er ist Geschäftsführer der Christopher Rauen GmbH und erster Vorsitzender des Deutschen Bundesverbandes Coaching.

Herr Rauen hat unter anderem dabei geholfen, die Umfrage der in dieser Diplomarbeit durchgeführten Studie zu verbreiten. Er hat es mir ermöglicht, auf seinen Internetpräsenzen Coaching-Report, Coaching-Board und in seinem Coaching-Newsletter auf dieses Forschungsprojekt hinzuweisen. Durch die Unterstützung Rauens konnten viele Personalverantwortliche und Coaches zur Teilnahme an den beiden Umfragen bewegt werden.

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung.....	1
2 Personalentwicklung	2
2.1 Definition von Personalentwicklung	3
2.2 Funktionen und Ziele der Personalentwicklung	3
2.3 Methoden der Personalentwicklung	4
2.3.1 Information	4
2.3.2 Schulung	5
2.3.3 Förderung.....	5
2.4 Trends in der Personalentwicklung	6
3 Coaching als Methode der Personalentwicklung.....	7
3.1 Entstehung von Coaching.....	7
3.2 Definition.....	8
3.3 Anlässe für Coaching.....	9
3.4 Funktionen von Coaching	10
3.5 Ziele von Coaching	11
3.6 Coaching-Varianten	11
3.6.1 Einzelcoaching.....	12
3.6.2 Gruppencoaching	12
3.6.3 Teamcoaching.....	13
3.7 Zielgruppen.....	13
3.8 Grenzen von Coaching	14
3.8.1 Abgrenzung von Psychotherapie	15
3.8.2 Abgrenzung von Mentoring	15
3.8.3 Abgrenzung von Training.....	16
3.8.4 Abgrenzung von Supervision.....	16
3.9 Der Coaching-Prozess	16
4 Coaching in der Wirtschaftskrise.....	18
4.1 Expertenmeinungen.....	19
4.1.1 Expertenmeinungen: Veränderungen im Inhalt.....	19
4.1.2 Expertenmeinungen: Veränderungen in der Person	21

4.2 Studien	23
4.2.1 Bisherige Studien.....	24
4.2.2 Aktuelle Studien	27
5 Studie über Coaching in der Wirtschaftskrise	30
5.1 Konzeption der Befragung	30
5.1.1 Aufbau der Fragebögen	31
5.1.2 Auswahl der Unternehmen	31
5.1.3 Auswahl der Coaches	32
5.2 Hinweise zur Umfrage	34
5.3 Auswertung der Fragebögen	34
5.3.1 Ergebnisse der Coach-Befragung	37
5.3.2 Ergebnisse der Kunden-Umfrage	41
6 Erkenntnisse der Auswertung	45
6.1 Vergleich der Ergebnisse mit aktuellen Studien	45
6.2 Vergleich der Ergebnisse mit Expertenmeinungen.....	47
7 Praktische Relevanz der Arbeit.....	48
8 Fazit.....	49
9 Literaturverzeichnis.....	51
10 Anhang.....	54
Ergebnisse der Coach-Umfrage.....	54
Ergebnisse der Kunden-Umfrage	59
Fragebögen:	66

Einleitung

In einer Zeit des Wandels, in der der internationale Wettbewerb ein sehr hohes Niveau erreicht und damit der Leistungsdruck aller Unternehmen steigt, sind die Menschen immer noch das wichtigste Kapital, das ein Unternehmen besitzt. Deswegen ist es von vorrangiger Wichtigkeit, die Mitarbeiter innerhalb eines Unternehmens zufrieden zu stellen, um zusätzliche Kosten zu vermeiden und konkurrenzfähig zu bleiben. Unternehmen müssen sich der Herausforderung stellen, ihre Mitarbeiter zu befähigen, sich in einer Arbeitswelt, die sich durch schnell verändernde Arbeitsformen kennzeichnet, zurechtfinden zu können.

Personalentwicklung bietet viele Ansätze und Instrumente, die, wenn sie richtig eingesetzt werden, einen großen Beitrag für die Steigerung der Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter und dadurch auch für den Erfolg des Unternehmens leisten können.

Viele Unternehmen haben verstanden, dass sie sich in der heutigen globalisierten Welt nur einen Wettbewerbsvorteil sichern können, wenn sie dazu bereit sind, in die Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter langfristig zu investieren. Dennoch glauben auf der anderen Seite viele Unternehmen, gerade in den Zeiten der aktuellen Wirtschaftskrise, dass es das Beste sei, jetzt erst einmal Kosten einzusparen. „Hauptsache wir geben nicht mehr aus als wir wirklich müssen“, sagen sich viele Unternehmensführer und Personalverantwortliche. Dies klingt zunächst auch sehr vernünftig. Dabei sehen viele Unternehmenschefs gar nicht, dass sie an der falschen Stelle sparen. Gerade in turbulenten wirtschaftlichen Zeiten, in denen sich Unternehmen einer unsicheren Zukunft gegenübergestellt sehen, ist es besonders wichtig, Mitarbeiter langfristig zu entwickeln und insbesondere darauf Acht zu geben, dass die besonders qualifizierten Mitarbeiter das Unternehmen nicht verlassen werden.

In dieser Diplomarbeit geht es um Coaching als eine Personalentwicklungsmaßnahme. Zunächst wird das Themenfeld Personalentwicklung dargestellt. Sowohl Definitionsansätze, Ziele und auch Instrumente der Personalentwicklung werden erklärt. Anschließend folgt der Übergang zum Themenfeld Coaching als ein Instrument der Personalentwicklung. Das Thema Coaching wird genau durchleuchtet. Angefangen an dem Punkt, was Coaching überhaupt ist, aus welchen Anlässen es nachgefragt wird, bis zu dem Punkt, wie ein Coaching-Prozess abläuft, werden die wichtigsten Aspekte von Coaching behandelt.