



Friedstraße 23, A-1210 Wien
 Tel.: +43/1/263 23 12-0 Fax: -20
office@bildungsmanagement.at
<http://www.bildungsmanagement.at>



Masterlehrgang „COACHING & ORGANISATIONSENTWICKLUNG“

Masterprüfung im Dezember 2010

Motive und Anlässe für Karrierecoaching

Mag. (FH) Raoul Fässler

raoul.faessler@hypotirool.com

Zusammenfassung:

Vor dem Hintergrund der Wirtschaftskrise werden in beinahe allen Branchen die Personalkosten gesenkt. Dabei stellt sich die Frage, wie sich die betroffenen Mitarbeiter beruflich verändern können. Zur Unterstützung der Veränderung wird seitens der Unternehmen auch an Karrierecoaching bzw. -beratung gedacht.

Für den Fall, dass ein Unternehmen allen seinen Mitarbeitern eine unverbindliche externe Beratung zur beruflichen Entwicklung anbietet, soll die vorliegende Untersuchung klären: Zu welchen Anlässen werden die Mitarbeiter diese Beratung buchen? Haben diese Mitarbeiter Überlegungen, das Unternehmen zu verlassen? Was stellen sich Mitarbeiter unter einem Karrierecoaching bzw. einer Karriereberatung vor? Welche Bedenken gibt es seitens der Mitarbeiter? Zur Klärung der Fragen wurde eine quantitative Befragung unter Erwerbs- und Nichterwerbstätigen durchgeführt. Die Ergebnisse zeigen, dass überwiegend Mitarbeiter, mit Überlegungen im Unternehmen zu bleiben, zu einer Beratung bereit sind. Die größte Rolle dabei spielen Anlässe zu Aufträgen mit persönlichkeitsentwickelnden Themen. Die meisten Bedenken gegen eine Beratung kommen aus dem Themenfeld Kosten, Nutzen und Wirksamkeit der Beratung sowie Qualifikation des Beraters.

Abstract:

In nearly all branches the personnel costs are being reduced due to the crisis. There is the main question, how the employees concerned can professionally change. The concerns take also in account career coaching as well as career consulting. In case a company offers an informal extern consulting to the entire staff, the actual investigation will show: On which occasion will employees book the consulting? Are these employees intending to leave the company? What is the employees' conception of career coaching or consulting? How are the employees' objections? To clear up these questions there was a quantitative investigation among the active population realized. The results show, that mainly employees, who considered to stay in company, were ready for consulting. Topics of personality development are the main reason for an order. The crucial objections against consulting are costs, benefit and effectiveness of consulting as well as the qualification of the consultant or coach.