



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



Masterlehrgang „COACHING & ORGANISATIONSENTWICKLUNG“

Abschluss im November 2009

Implementation of coaching as a tool for staff development – Myth or reality?

Mag.a Sonja Langer

l_sonja@yahoo.com

Zusammenfassung:

Diese qualitative Arbeit beschäftigt sich mit der Relevanz und den Zielen von Coaching als Instrument moderner Personalentwicklung. Es handelt sich um einen Versuch zu erklären was bei der strukturierten Implementierung eines Coaching-Prozesses zu beachten ist, welche kritischen Erfolgsfaktoren daraus abgeleitet werden können und untersucht welche Unternehmen Coaching bereits für Personalentwicklung einsetzen. Es wurden 27 Experten (8 Coaches/Organisationsentwickler) persönlich interviewt. Die Befragungen brachten gute Ergebnisse und es konnte gezeigt werden, dass Coaching als Entwicklungs- und Unterstützungsinstrument an Bedeutung gewinnt. Es wird vor allem zur Führungskräfteentwicklung und -unterstützung eingesetzt sowie zur Verbesserung der Qualität von Führung, Effizienz und Leistung. Ungefähr die Hälfte aller interviewten Personalentwickler gab an, dass Sie bereits einen strukturierten Coaching-Prozess und eine Coaching Plattform eingeführt haben und dass die aktive Nachfrage nach Coaching zugenommen hat. Auch wenn die Erfolgsevaluierung eher schwierig ist und selten durchgeführt wird, zeigten sich die Interviewpartner mit der Verwendung und Einführung von Coaching zufrieden.

Abstract:

This qualitative research study aims at discussing the relevance and objectives of coaching as a tool of modern staff development in an organisation. It tries to explain what needs to be taken into consideration when implementing a structured coaching process in an organisation, what are the critical success factors and analyses which companies have already established coaching for staff development. For this qualitative study 27 experts (8 coaches and 19 HR developers/heads) have been interviewed in personal meetings. The interviews have shown good results as coaching has grown in importance as a development and support tool and is used especially for leadership development and support to improve leadership quality, efficiency and performance. Roughly half of all interviewed HR developers have indicated that they have successfully implemented a structured coaching process and platform and that there is an increase in active demand for coaching and that they are satisfied with the results even though evaluation is rather difficult and very rarely done.