



**Markus Baumann, The Talk Company & Manfred Suter, SuterDevelopment**

*Kolloquiumsbeitrag, Dienstag, 5. Juni 2012*

**Coach Pools – ‚Missing Link‘ zwischen strategischem und operativem Management**

Coachs erhalten einen Einblick in das Innenleben eines Unternehmens wie kaum ein anderer Aussenstehender. Da mag es erstaunen, dass viele Unternehmen dieses wertvolle Wissen, unserer Erfahrung nach, wenig bis kaum

systematisch für sich verfügbar machen. Eine verpasste Chance! Wir zeigen auf, wie sie besser genutzt werden könnte.

**A. Acht Thesen zu Coach-Pools in Unternehmen: Relevante Fragestellungen – Reflektierte Antworten**

1. **Ein gut funktionierender Coach-Pool = wichtiger Beitrag zur Lernenden Organisation!**  
Ist ein offener absichtsloser Dialog zwischen Geschäftsleitung und dem mittleren und unteren Management überhaupt möglich? Wenn Nein, wie lernt dann eine Organisation? Welchen Beitrag kann hierbei ein Coach-Pool leisten?
2. **„Management Meets Employees“-Veranstaltungen bleiben oft wirkungslos!**  
Wieso erzielt die ‚Message‘ des strategischen Managements bei den Mitarbeitern kaum Wirkung? Wie entsteht die sogenannte „Lehm-“, oder auch „Lähm-Schicht“ zwischen strategischem und operativem Management und wie kann sie überwunden werden? Was kann ein Coach Pool zur Durchdringung der „Lähm-Schicht“ beitragen?
3. **Ein schlecht begleiteter Coach-Pool läuft eher Gefahr zu einem Wellness-Pool zu werden anstatt zu einer Erkenntnis-Oase zu gedeihen – über Sinn und Unsinn von Coachingzielen!**  
Wie kann in einem Coach-Pool sichergestellt werden, dass sich die Ziele des Coachings im Rahmen der strategischen Ausrichtung bewegen? Wer gewinnt, wenn das Coaching für den Coachee wertvoll ist, der Coachee aber das Unternehmen verlässt?
4. **Coachingnutzen leicht gemacht – Integration von Coaching in PE Programme, Career Development Prozesse und in die Leadership Pipeline**  
Wie kann die Hürde in der Organisation Coaching zu nutzen, massiv gesenkt werden? Der erfolgreiche Transfer aus Seminaren in den Arbeitsalltag ist bekanntlich schwierig. Was kann Coaching hier leisten und was muss der Coach über das Unternehmen wissen?
5. **Wissen wo es brennt - Kooperation des strategischen HR mit dem Coach-Pool**  
Was könnten HR Leiter/innen bzw. HR Business Partner im Dialog mit Vertretern des Coach Pools erfahren? Wie könnte das die Akzeptanz des HR Business Partners beim Linenmanagement stärken?
6. **Richtig initiiertes Coaching steigert die Motivation der Mitarbeitenden!**  
Wie startet man einen Coaching-Prozess erfolgsversprechend? Was hat Coaching mit Wertschätzung zu tun? Kann die Mitarbeiter-Entwicklung an den Coach delegiert werden?

**7. Das Unternehmen bewältigt einen Veränderungsprozess mit Coachingbegleitung besser!**

Was braucht es, damit Führungskräfte in einem Veränderungsprozess auch ‚persönlich‘ lernen können? Was brauchen die „Opfer“ und was die „Täter“ in einem Change-Prozess? Was kann Coaching hier leisten und was nicht?

**8. Die richtige Grösse des Coach-Pools - ein wesentlicher Erfolgsfaktor!**

Wieviel darf's denn sein bzw. wann hat ein Coach-Pool die richtige Grösse? Wieviel Aufwand muss in die Pflege investiert werden? Wie finden sich die ‚passenden‘ Coachs? Wie kommt man zu sinnvollen Qualitätskriterien? Wie kann der Erfolg von Coaching gemessen werden?

**B. Feld-Analyse – Fragebogenerhebung bei Vertretern des strategischen Managements**

Interessante Aussagen aus Sicht des Senior-Managements zu Nutzen, Mehrwert und Potenzial von Coach Pools werden unsere Thesen ergänzen.

**Kurvitae**

**Markus Baumann, The Talk Company**

- lic. phil. I/ 1960
- Coach, Supervisor und Organisationsberater BSO, Fachpsychologe für Psychotherapie FSP, Mitglied SGAOP
- Dozent für Führungsthemen, Coaching, Kommunikation und Konfliktmanagement an höherer Fachschule, Fachhochschule und an privatem Weiterbildungsinstitut
- Langjährige Tätigkeit als Senior Specialist Learning & Development, als Coachingexperte für das Center of Competence für Coaching der Credit Suisse AG, sowie als selbständiger Coach und Berater
- Psychologiestudium, Universität Zürich
- Weiterbildungen unter anderem in Organisations- und Personal-entwicklung, Gruppendynamik, Supervision und Coaching in Organisationen, systemischer Therapie und Beratung u.a.

E-Mail: [m.baumann@thetalkcompany.ch](mailto:m.baumann@thetalkcompany.ch)

Website: [www.thetalkcompany.ch](http://www.thetalkcompany.ch)

**Manfred Suter, SuterDevelopment**

- Dipl. Organisator / 1963
- Senior Coach DBVC
- Ausbildungen zum Prozessberater, Psychologischen Organisations-berater und Coach
- Dozent an div. Fachhochschulen für Coaching und Beratung, Führung, Changemanagement, Teamentwicklung und Konfliktmanagement
- Seit 9 Jahren Management Coach und Organisationsberater mit eigener Firma
- Senior Berater und Coach im Management Development einer Grossbank
- Langjährige Führungs- und Projektleiter-Erfahrung
- Weiterbildungen u.a. in Transaktionsanalyse, Systemtheorie, MBSR, u.a.

E-Mail: [manfred@suterdevelopment.ch](mailto:manfred@suterdevelopment.ch)

Website: [www.suterdevelopment.ch](http://www.suterdevelopment.ch)

**Wichtige Literatur**

- Coaching Kompendium DBVC
- Cornelia Tonhäuser, Implementierung von Coaching als Instrument der Personalentwicklung in deutschen Grossunternehmen, Frankfurt am Main 2010
- Bernd Schmid und Joachim Hipp, Fünf Perspektiven für erfolgreiches Coaching, [www.coaching-magazin.de](http://www.coaching-magazin.de)
- Prof. Dr. Harald Geissler, Strategische Implementierung und Positionierung von Coaching im Unternehmen, Helmut-Schmidt-Universität, Forschungsstelle Coaching-Gutachten, Hamburg