



Coaching im Kontext: Die Rolle der Unternehmenskultur

Prof. Sonja A. Sackmann, Ph.D.

Institut für Personal- und Organisationsforschung
Universität der Bundeswehr München

Werner-Heisenberg-Weg 39

85579 Neubiberg

& St. Gallen

sonja.sackmann@unibw.de



Coaching im Kontext: Die Rolle der Unternehmenskultur

- I. Coaching charakterisiert
- II. Die Rolle der Unternehmenskultur für Coaching
- III. Coaching im Kontext von Organisationen / Veränderungen
- IV. Implikationen für Coaching
- V. Aktuelle Herausforderungen

I. Coaching charakterisiert

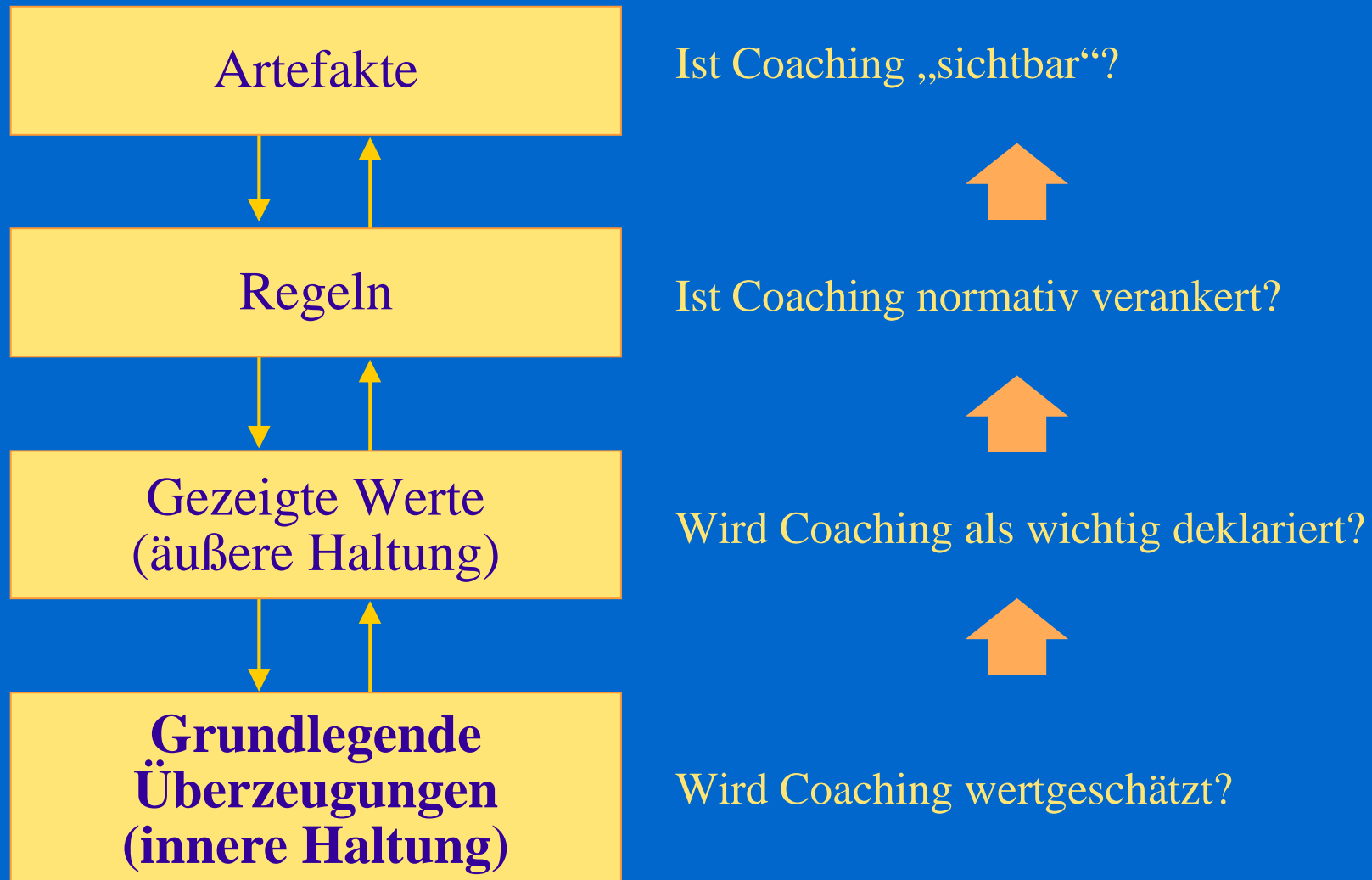
- “Hilfe zur Selbsthilfe”
- Unterstützung aus “neutraler” Perspektive bei der Entwicklung einer Person oder eine Gruppe mit dem Ziel der Erweiterung der Wahrnehmung und Handlungsoptionen.

II. Die Rolle der Unternehmenskultur für Coaching

1. Was versteht man unter Unternehmenskultur?

Die von einer *Gruppe* gemeinsam gehaltenen *grundlegenden Überzeugungen*, die deren *Wahrnehmung, Denken, Fühlen und Handeln bestimmen* und insgesamt *typisch für die Gruppe* sind.

II. Die Rolle der Unternehmenskultur für Coaching



II. Die Rolle der Unternehmenskultur für Coaching

2. Welche Rolle spielt Unternehmenskultur?

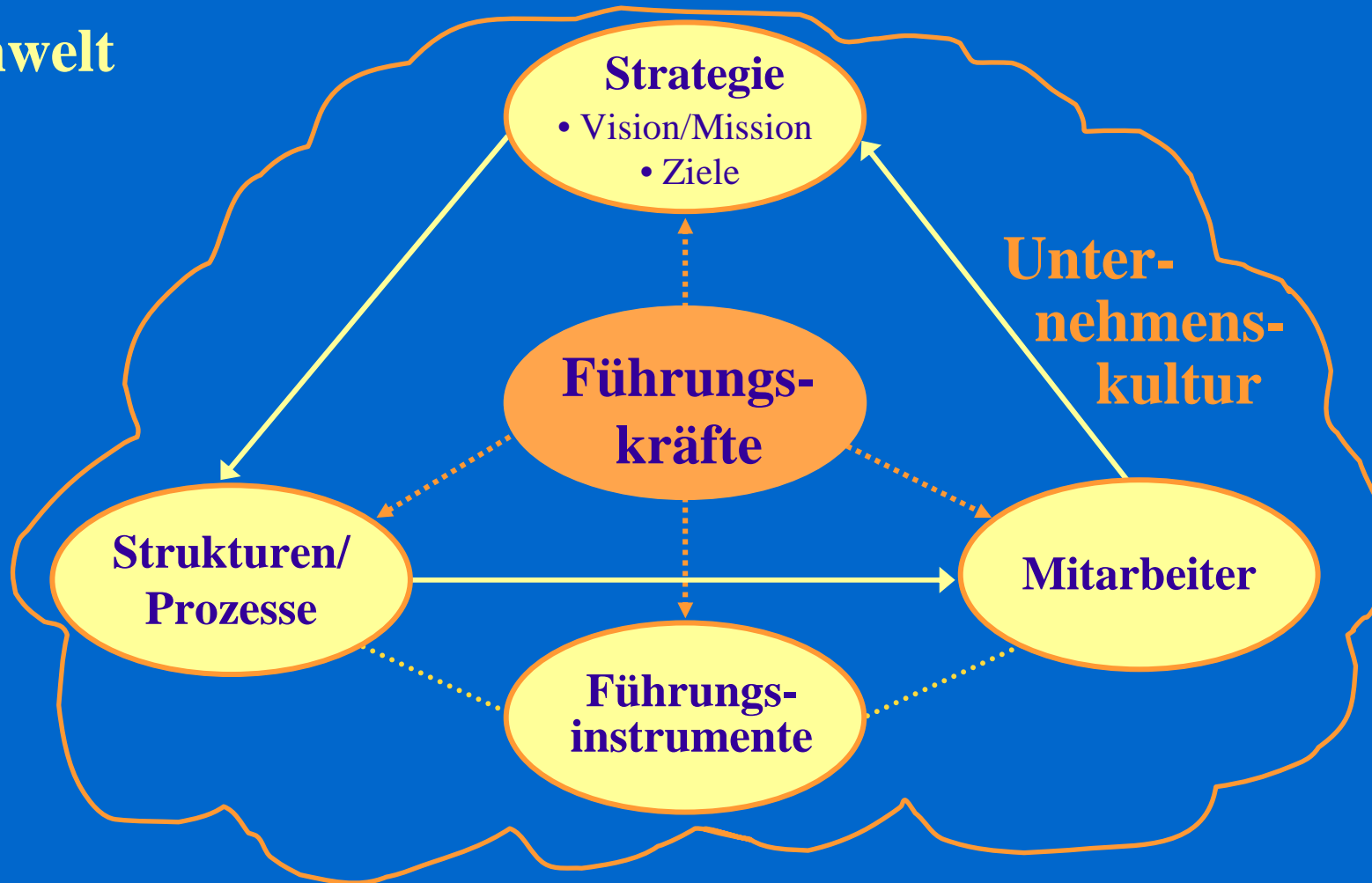
Sie beeinflusst:

- **ob**
- **wo und**
- **in welcher Form**

Coaching stattfindet

III. Coaching im Kontext von Organisationen

Unternehmensrelevante Umwelt



III. Coaching im Kontext von Veränderungen



III. Coaching im Kontext von Veränderungen



IV. Implikationen für Coaching

Voraussetzungen für Coaching

- Gegenseitige Akzeptanz und Vertrauen
- Partnerschaftliche Beziehung zwischen Mitarbeitern sowie Mitarbeitern und Führungskräften
- Entsprechende Führungsinstrumente
- Geeignete Strukturen und Prozesse

IV. Implikationen für Coaching

Mitarbeiter als Coach

„Selbstcoaching“:

- Kritische Selbstreflexion
- Offen gegenüber / Einholen von Feedback
- Entwicklungsmöglichkeiten wahrnehmen

Coaching Anderer:

- Feedback geben
- Entwicklung ermöglichen

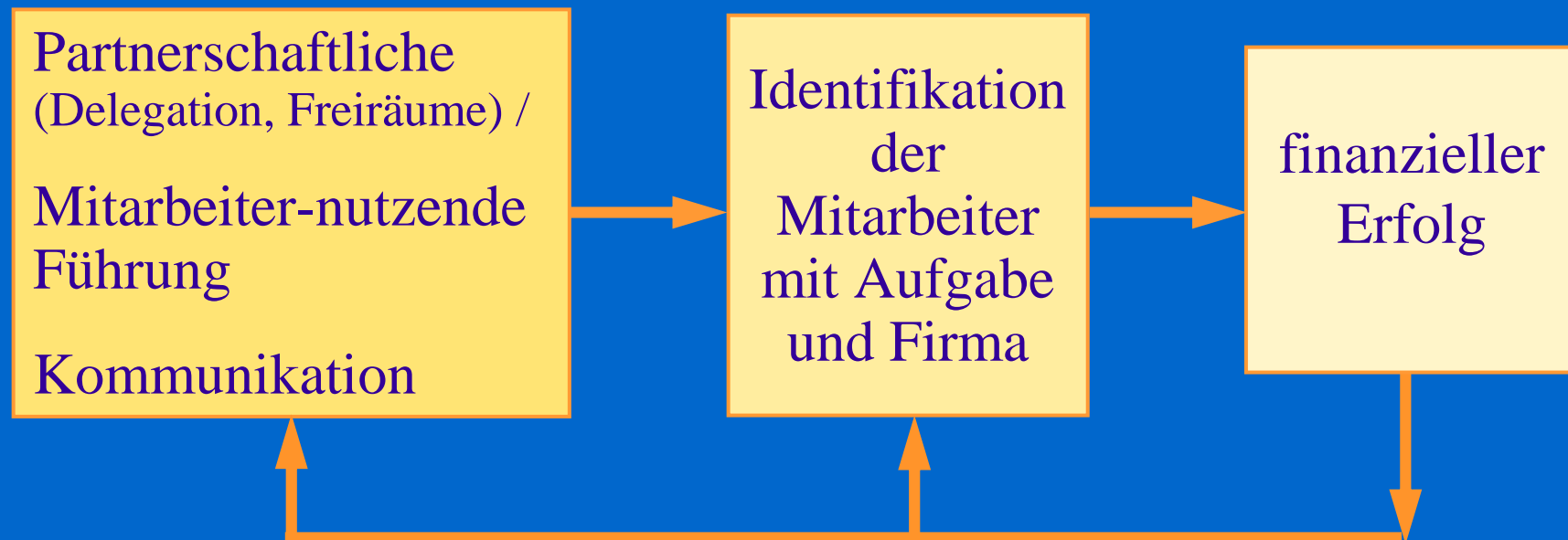
IV. Implikationen für Coaching

Führungskraft als Coach:

- On-the-Job Entwicklung von Mitarbeitern – regelmäßiges Feedback geben
- Führen mit offenen Fragen
- Ermöglichung von Entwicklung
- Entsprechende Qualifizierung der Führungskräfte
- HR: Beratung der Führungskräfte

IV. Implikationen für Coaching

Das Führungsverhalten hat einen direkten Einfluss auf die Identifikation und einen indirekten auf den Erfolg einer Firma:



V. Coaching im Kontext: Aktuelle Herausforderungen

- derzeitige Wirtschaftslage
- geeignete „Vorbilder“



I H R E F R A G E N