

Ergebnisse der Umfrage: „Coaching in der IT“

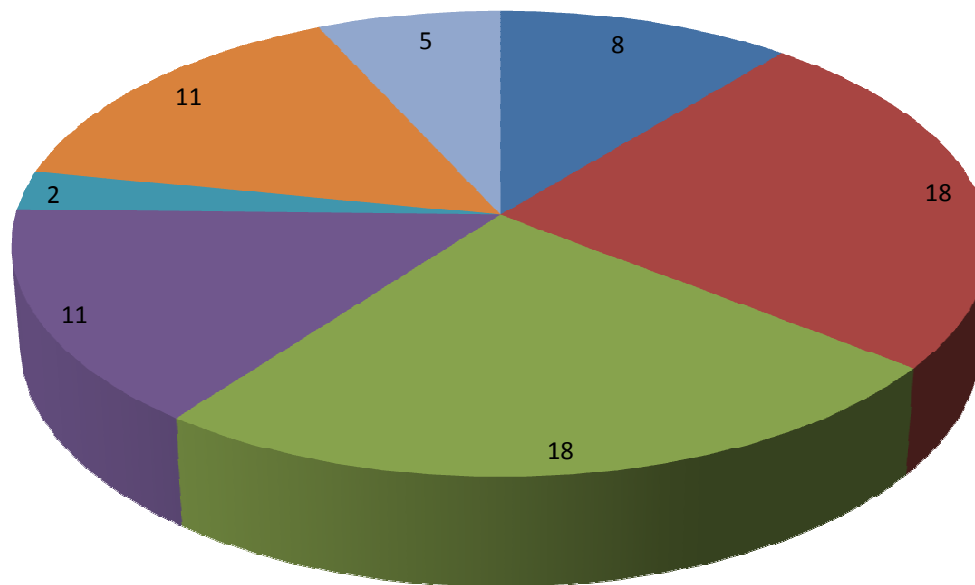
Volker Johanning, IT Leadership Coaching
Damme, im Juli 2010

1	Executive Summary
2	Fragen & Antworten
3	Zusammenfassung
4	Wissenswertes zum Thema Coaching

<p>Ziel der Umfrage</p>	<ul style="list-style-type: none">• Analyse der Themen, die aus Sicht von IT Managern im Rahmen von Coaching eine Rolle spielen• Kann Coaching bei schwierigen IT Projektsituationen helfen?• Was sind die Kriterien zur Auswahl eines Coaches?• Muss ein Coach für IT Manager einen IT Background haben und wenn ja, welchen?
<p>Erhebungszeitraum</p>	<ul style="list-style-type: none">• Erhebungszeitraum: 11.06. – 02.07.2010• Teilnehmer: 22
<p>Key Findings</p>	<ul style="list-style-type: none">• Die Hauptthemen bei IT Managern sind:<ul style="list-style-type: none">• Übernahme einer neuen Führungsaufgabe• Probleme bei der Mitarbeiterführung• Probleme mit dem Fachbereich/Kunden• Unterstützung bei Veränderungsprozessen• Die wichtigsten Kriterien zur Auswahl des richtigen Coaches sind:<ul style="list-style-type: none">• Alter, Erfahrung und die Qualifikation/Zertifizierung

1	Executive Summary
2	Fragen & Antworten
3	Zusammenfassung
4	Wissenswertes zum Thema Coaching

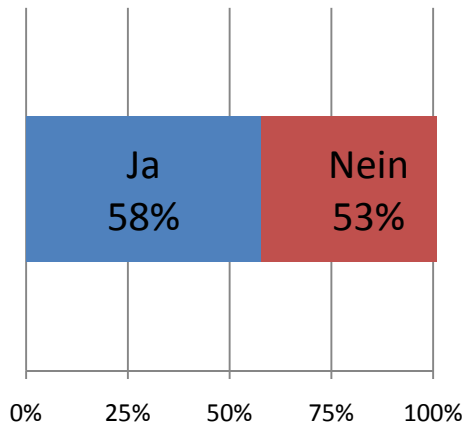
Frage 1:
Was verstehen Sie unter Coaching?



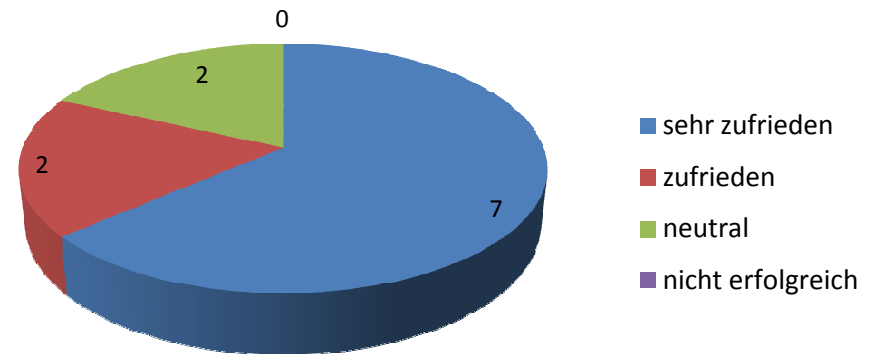
- Entwicklungsmaßnahme für Führungskräfte
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Unterstützung bei Veränderungsprozessen
- Feedback bekommen
- Vermitteln von fachspezifischen Kenntnissen
- Optimierung und Potentialerweiterung
- Karriereplanung

Frage 2-4:

Haben Sie schon mit einem Coach zusammen gearbeitet?



Wie zufrieden waren Sie mit dem Coaching?



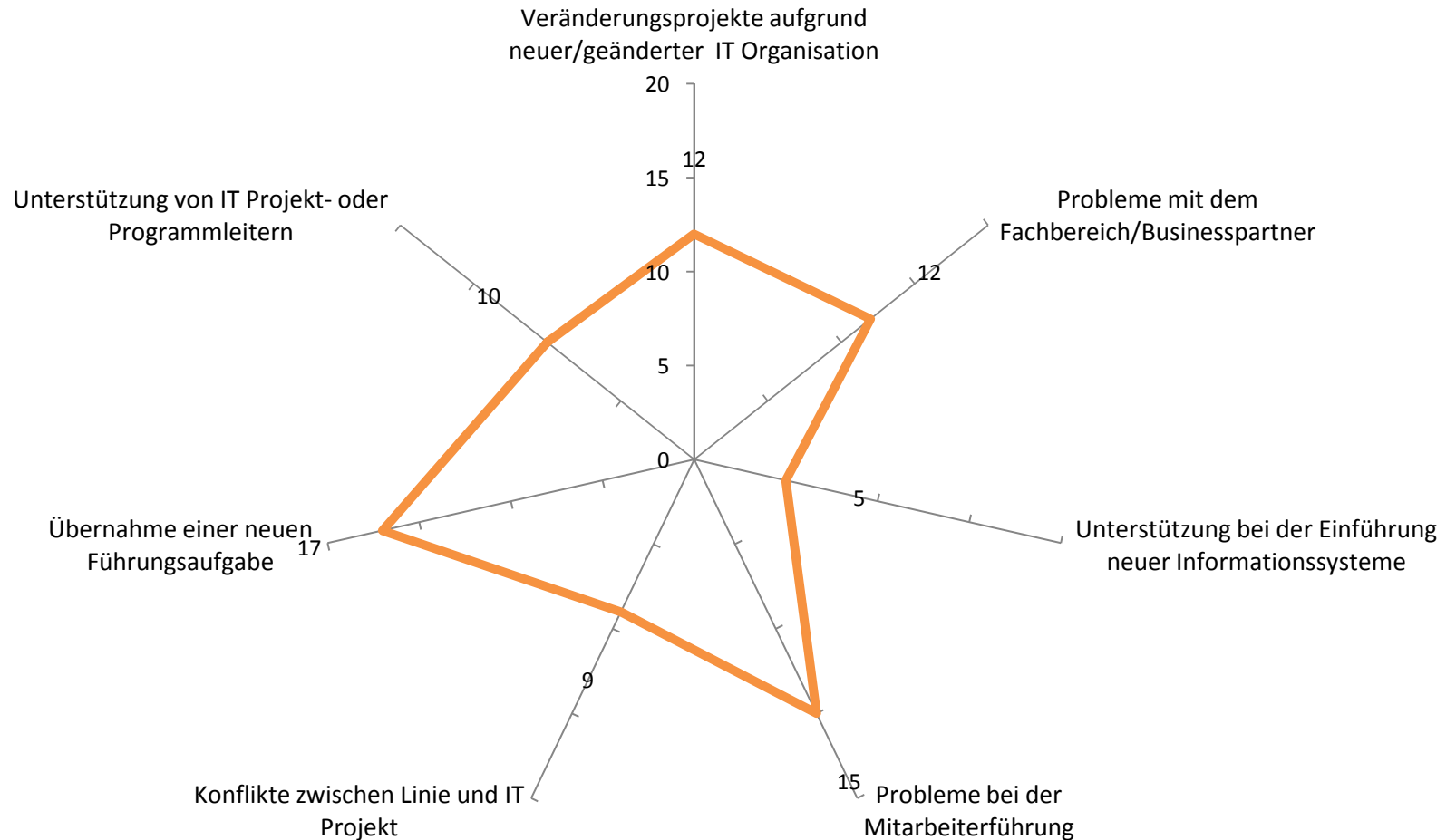
In welchem Bereich hat das Coaching stattgefunden?

Die Antwort war nicht vorgegeben und die meistgenannten Antworten lauten:

- Führungskräfteentwicklung
- Neue Rolle / Position
- Probleme mit dem Chef / Konfliktbewältigung
- Strategische Planung
- Persönliche Weiterentwicklung

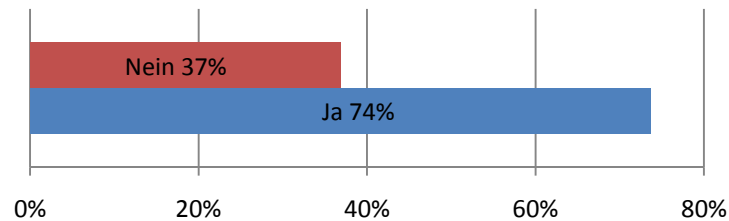
Frage 5:

Was sind aus Ihrer Sicht mögliche Anlässe für ein Coaching?

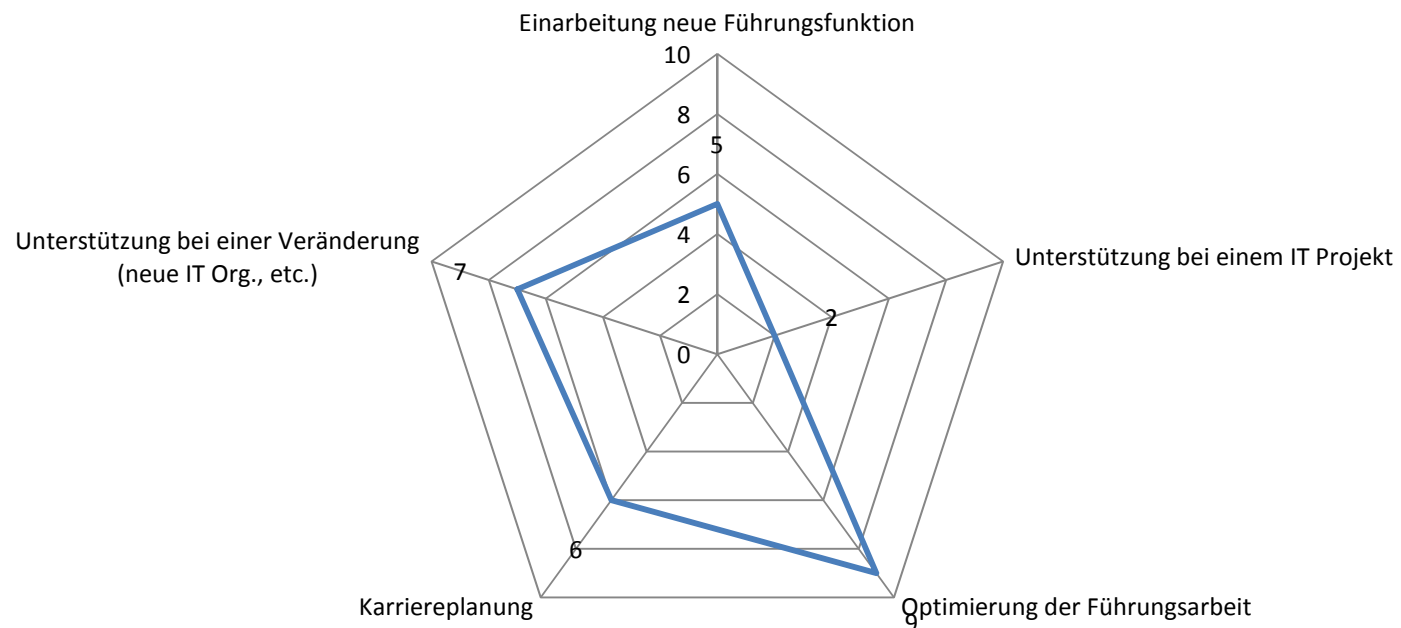


Frage 6:

Denken Sie Coaching könnten Ihnen aktuell helfen?

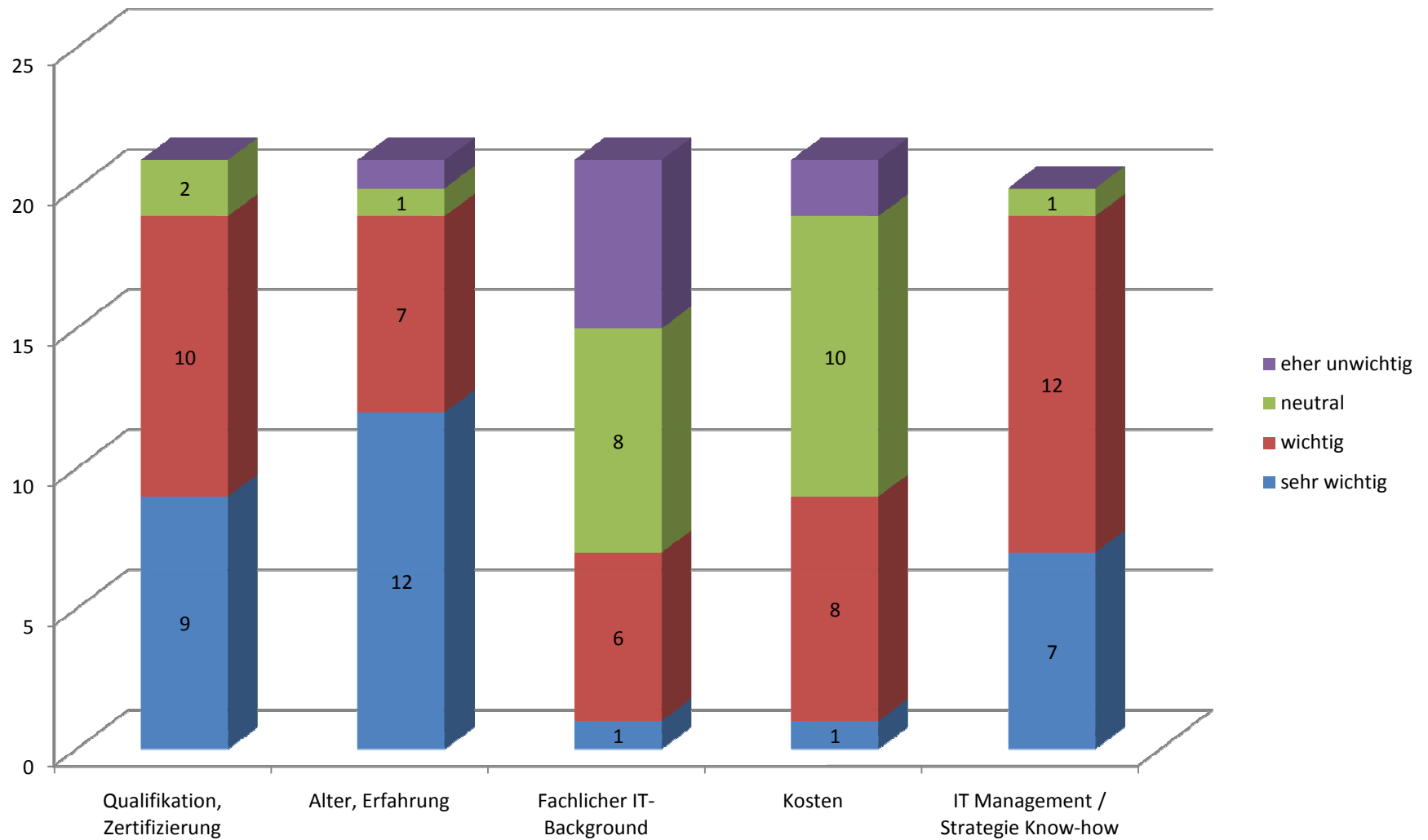


In welchem Bereich könnte Coaching Ihnen helfen?



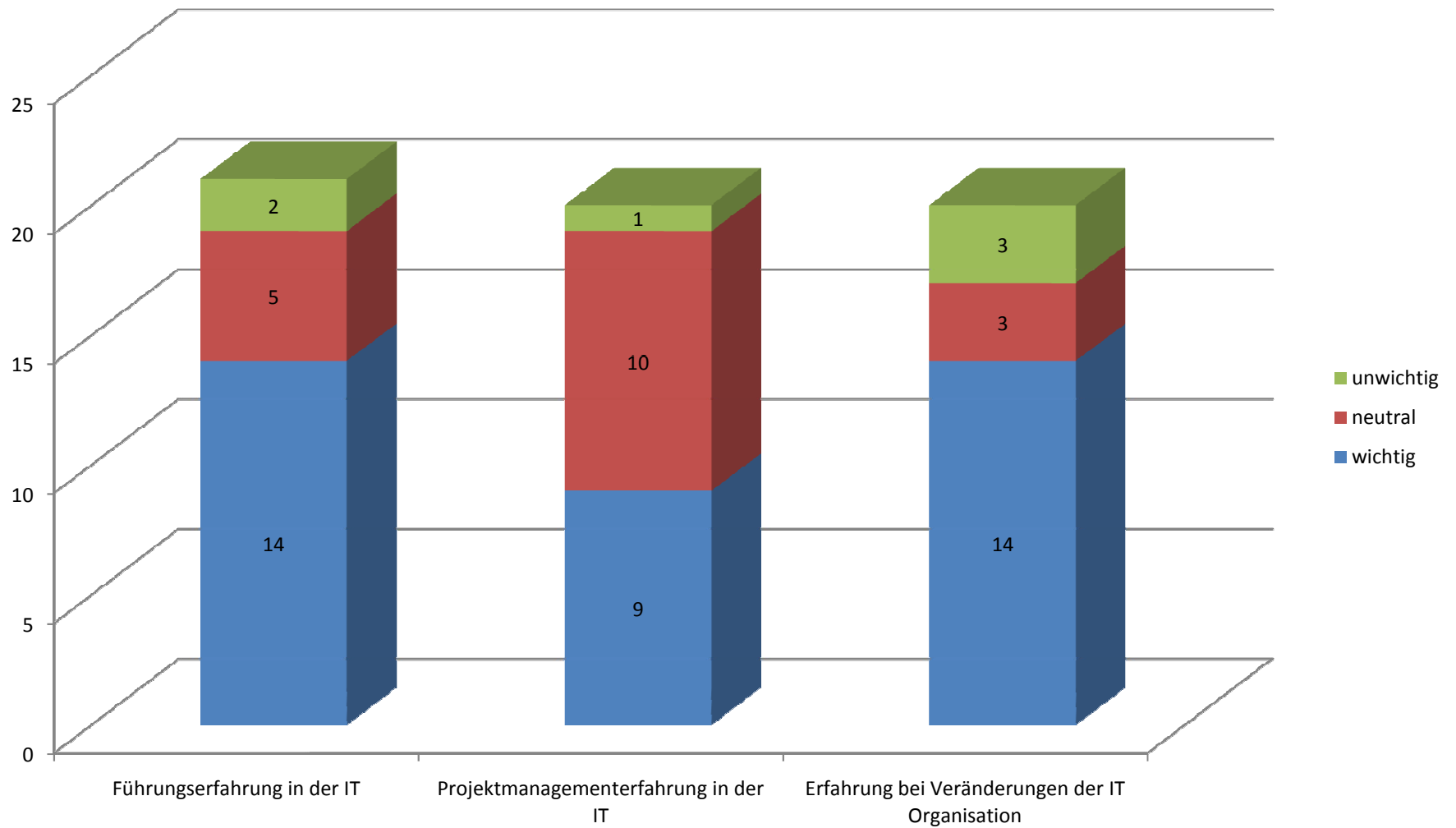
Frage 9:

Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Kriterien bei der Auswahl eines Coaches?



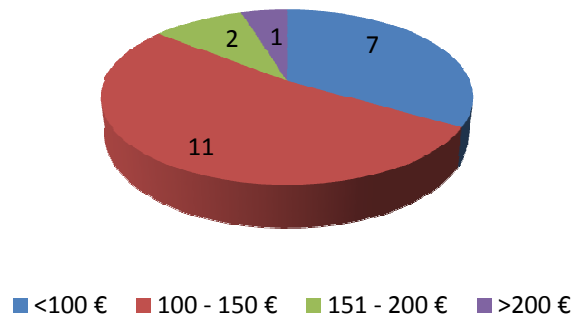
Frage 10:

Welche Art von fachlichem IT Background wäre Ihnen wichtig?

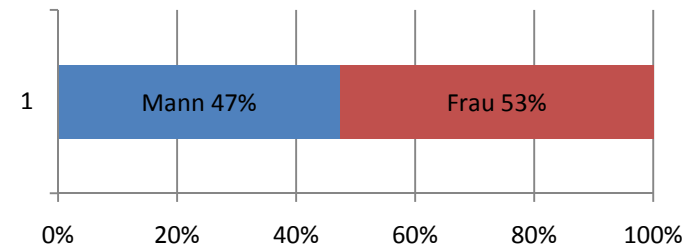


Frage 11-13: Statistische Daten

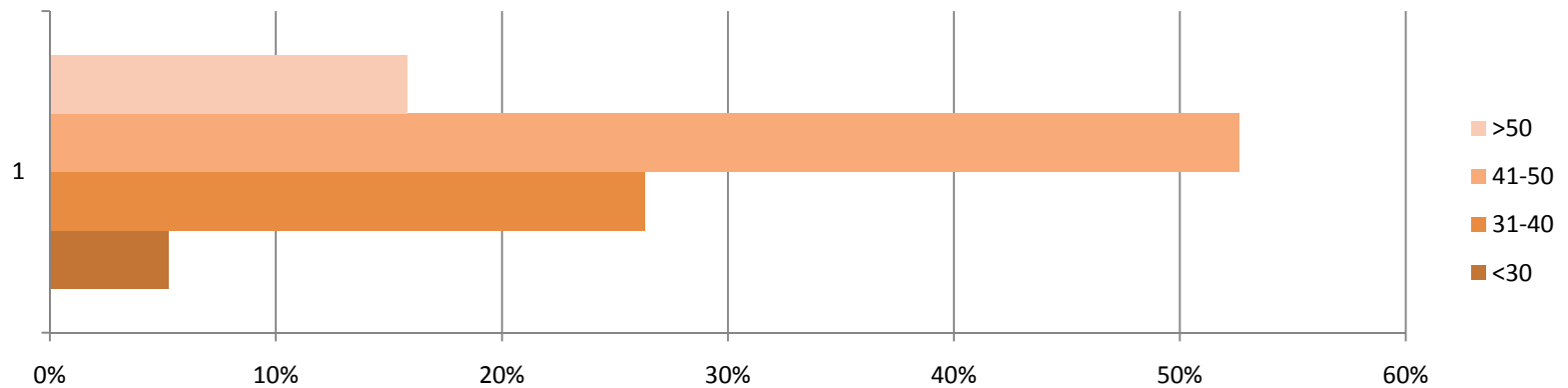
Was wäre Ihr Unternehmen bereit für eine Coachingstunde zu bezahlen?



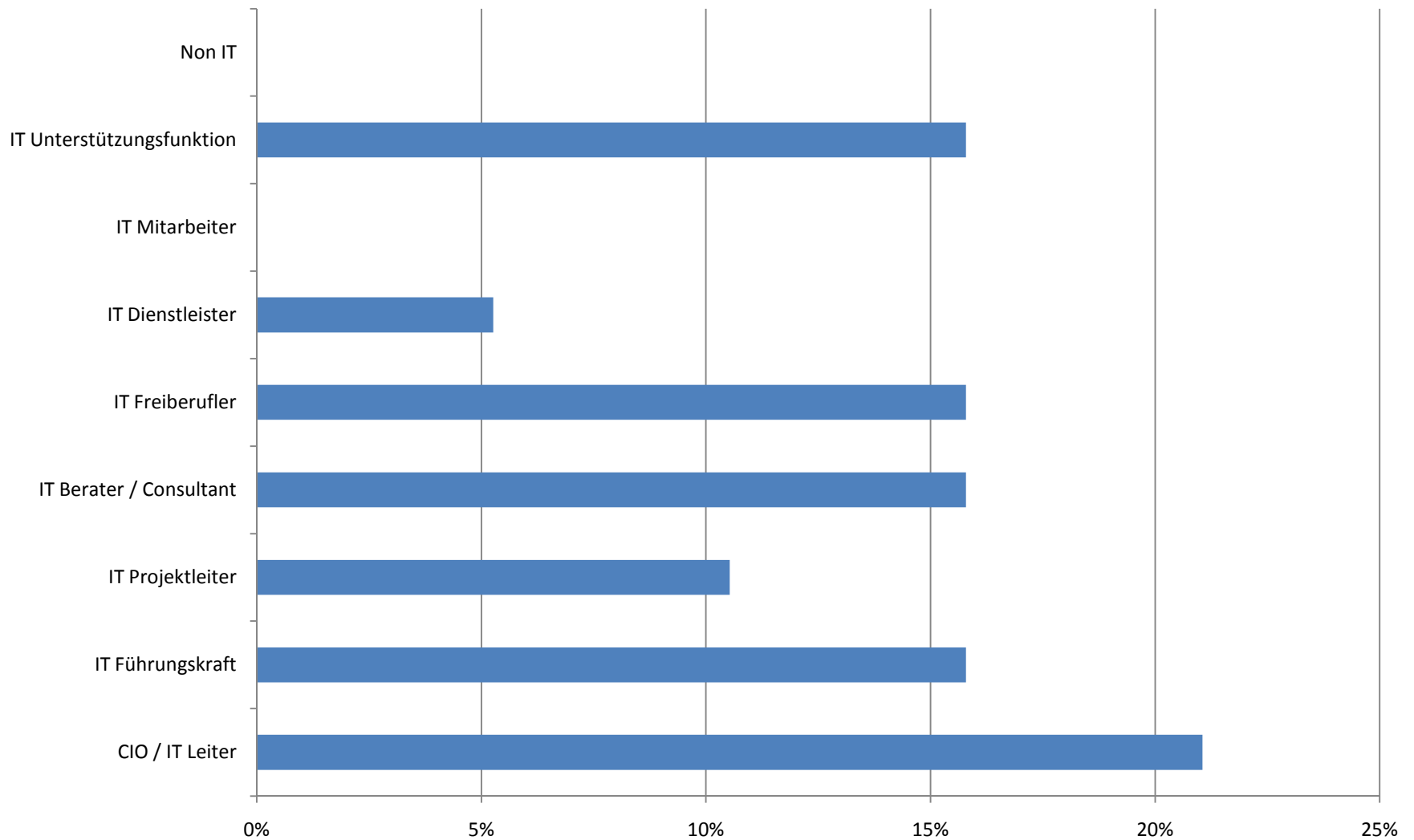
Geschlechterverteilung



Welcher Altersgruppe gehören Sie an?



Frage 14:
Welche Position bekleiden Sie?



- 1 Executive Summary
- 2 Fragen & Antworten
- 3 Zusammenfassung
- 4 Wissenswertes zum Thema Coaching

Key Findings

- Die **Hauptthemen im Coaching** bei IT Managern sind:
 - Übernahme einer neuen Führungsaufgabe
 - Probleme bei der Mitarbeiterführung
 - Probleme mit dem Fachbereich/Kunden
 - Unterstützung bei Veränderungsprozessen
- Die **wichtigsten Kriterien** zur Auswahl des richtigen Coaches sind:
 - Alter und Erfahrung sowie die Qualifikation/Zertifizierung spielen die Hauptrolle bei der Auswahl des richtigen Coaches.
 - Der fachliche IT Background und die Kosten spielen eine fast zu vernachlässigende Größe (weniger als 50% der Teilnehmer halten das für wichtig und nur jeweils ein Teilnehmer für sehr wichtig)
 - Wenn der fachliche Background eine Rolle spielt bei der Auswahl, dann handelt es sich zumeist um die Erfahrung als Führungskraft oder Projektleiter im IT Umfeld. Reine IT Kenntnisse sind nicht relevant für die Auswahl eines Coaches.
- Von den Teilnehmern, die schon an einem Coachingprozess selbst teilgenommen haben, sagen 7, dass es sehr erfolgreich war (sehr zufrieden), 2 waren zufrieden, 2 beurteilen es neutral und keiner war unzufrieden.
- **Statistische Eckdaten:**
 - Mehr als die Hälfte der Teilnehmer würde zwischen 100 – 150 € pro Coachingstunde bezahlen
 - Es haben ungefähr jeweils zur Hälfte Frauen und Männer teilgenommen
 - Knapp über die Hälfte der Teilnehmer war zwischen 41 und 50 Jahre alt. Ca. 15% über 50 Jahre und ca. 30% unter 40 Jahre alt
 - Mehr als 45% der Teilnehmer waren in Führungspositionen (darunter ca. 20% CIO's)
 - Die andere Hälfte der Teilnehmer waren IT Berater/Freiberufler oder unterstützende IT Funktionen.

1	Executive Summary
2	Fragen & Antworten
3	Zusammenfassung
4	Wissenswertes zum Thema Coaching

Der Coaching Ansatz

- Coaching ist eine vertrauliche und freiwillige professionelle Begleitung, die dem Erhalt oder der Steigerung der Zufriedenheit und der Leistungsfähigkeit dient.
- Coaching basiert auf ergebnis- und lösungsorientierten Gesprächen, für die ein zeitlicher Rahmen vereinbart wird.
- Unterstützung bei der Erkennung der eigenen Stärken und Ressourcen und wie sie am besten eingesetzt und weiterentwickelt werden können
- Sie finden Ihren eigenen Lösungsansatz für ihre Fragen und Sie behalten die Verantwortung für Ihr Handeln

Ihr Nutzen

- Das Ziel ist es, sie zu Höchstleistungen zu führen
- Die Coaching-Effekte gehen weit über die unmittelbaren Lösungen hinaus, die jeweils für das konkrete Anliegen erarbeitet werden:
 - Einklang mit sich und den eigenen Zielen
 - Gesteigerte Motivation
 - Höhere Leistungsfähigkeit
 - Erfolgreiche Konfliktbewältigung
 - Verbessertes Betriebsklima
 - Tragfähigere Kundenkontakte
 - Gesteigertes Ansehen des Unternehmens

Der Ablauf eines Coaching nach dem Vorgehensmodell „Rauen & Steinhübel“

Phase I: Come together [kostenlos]	<i>Kennenlern- und Kontaktphase</i> <ul style="list-style-type: none">• Vorklärungsphase, an deren Ende sich beide entscheiden müssen, ob ein Coaching sinnvoll und angemessen ist.• Der Coach legt in diesem Vorgespräch und den darin enthaltenen ersten Interventionen die Grundlage für die Beratungsbeziehung, auf deren Basis Coaching überhaupt erst stattfinden kann.
Phase II: Orientation	<i>Inhaltliche Orientierung</i> <ul style="list-style-type: none">• Ziel der Orientierungsphase ist es, das weitere Vorgehen zu klären.• Näheres, gegenseitiges Kennenlernen als Grundlage für ein erfolgreiches Coaching• Erste Sichtungen der Anliegen des Klienten
Phase III: Analysis	<i>Untersuchung des Klientenanliegens und des Klientenumfelds</i> <ul style="list-style-type: none">• Genauere Analyse des Klientenanliegens (Es kann sehr häufig festgestellt werden, dass hinter dem Thema des Klienten weitere Anliegen zu klären sind, die für das Gesamtziel wichtig sind)• Präzises Herausarbeiten der eigentlichen Klientenanliegen und klare Zielvereinbarung
Phase IV: Change	<i>Veränderungsphase</i> <ul style="list-style-type: none">• „Sichtbar-Werden“ von Veränderungen (die bereits in den vorhergehenden Phasen gelegt wurden, aber erst jetzt für den Klienten spürbar und sichtbar werden)• Thematisierung der Veränderungen
Phase V: Harbour	<i>Zielerreichung und Abschluss</i> <ul style="list-style-type: none">• Überprüfung des status-quo:<ul style="list-style-type: none">• Was ist erreicht worden? Sind die Ziele aus Phase III erreicht? Was ist gut gelaufen, was fehlt noch?

Mögliche Anlässe

- Zwei Vorgesetzte (stuck in the middle), die sich in Ihren Zielen widersprechen oder nicht einig sind oder evtl. hinter vorgehaltener Hand bewusst andere Ziele verfolgen (häufiges Problem in IT Matrix Organisationen)
- Umgang mit Veränderungen bei
 - Der Restrukturierung eines IT Bereiches (Zentralisierung, Dezentralisierung, ...)
 - zentralen Vorgaben aus dem Konzern (ohne wirkliches Mitsprache-/Entscheidungsrecht)
 - Der Einarbeitung neuer Führungskräfte oder Mitarbeiter
 - Der Einführung neuer IT Systeme, die vom Fachbereich nicht gewollt sind
 - Einem neuen Vorgesetzten
- Führungsprobleme
 - Umgang mit den eigenen Mitarbeitern bei Verstößen, Abmahnungen/Kündigungen
 - Mitarbeiter, die Motivation und Förderung eigener
- Eigener „Karrierestau“: Sie sehen keine Zukunftsperspektive und keine Aufstiegsmöglichkeit

Ihre möglichen Ergebnisse

- **Neue Sichtweisen auf das Problem:**
 - Sie nehmen andere Rollen ein und erkennen, dass Ihr Problem aus einer anderen Brille ganz anders wirkt und auf einmal Lösungen greifbar sind
 - Sie erkennen, dass das Problem ein Problembündel ist und wie es in Einzelteile zerlegt werden kann
- **Sie treffen Entscheidungen:** Anstatt wie das Kaninchen vor der Schlange stumm zu warten, erkennen Sie, dass reagiert werden muss und bekommen die Leichtigkeit zurück, um endlich eine Entscheidung zu treffen. Diese Entscheidung wird Ihnen argumentativ immer näher kommen, ihnen transparent werden und Sie werden denken:“ Warum habe ich das nicht vorher schon gesehen?“
- **Transparenz und klare Fokussierung:** Sie werden merken, dass alle Ihre Anliegen zusammenhängen und erkennen wie sie miteinander verwoben sind. Das Spinnennetz lichtet sich und sie können Einzelteile erkennen und bekommen endlich wieder eine Übersicht und können ordnen, priorisieren und damit Entscheidungsgrundlagen legen.

Mögliche Anlässe

- Sie haben keine wirkliche Eskalationsinstanz oder Eskalationen werden nicht ernst genommen und es wird nicht gehandelt
- Der Fachbereich ist nicht in der Lage klare Anforderungen in das IT Projekt zu geben und es kommt ständig zu Change Requests, die der Fachbereich aber nicht extra bezahlen will
- Ihr Projekt läuft zeitlich oder budgetär aus dem Ruder und Sie wissen nicht wie sie handeln sollen und wie damit umzugehen ist, da Ihr Vorgesetzter Sie nicht unterstützt oder hilft
- Ihr IT Projekt wird vom Top Management zwar gesponsored, aber nicht beachtet und nicht gefördert; es gibt kein klares Commitment zu dem IT Projekt vom Top Management
- Die Kommunikation zwischen IT Projektleiter und Fachbereich oder IT Mitarbeitern ist aufgrund von persönlichen Problemen sehr schlecht
- Führungsproblem: Ressourcenkonflikt zwischen Linie und Projekt:
 - Der Linienvorgesetzte gibt Ihnen nicht die Ressourcen wie sie gebraucht werden
 - Der Linienvorgesetzte sabotiert Ihr Projekt durch Einflussnahme auf seine Mitarbeiter, die für Sie arbeiten sollen.

Ihre möglichen Ergebnisse

- **Sie sehen auf einmal das „große Ganze“**
 - Sie erkennen alle Stakeholder: Saboteure, Förderer, neutrale Kollegen
 - Sie können Ihre Ressourcen besser steuern und planen
 - Sie bekommen Unterstützung aus dem Top Management und klare Ziele, an denen Sie sich orientieren können und die klar messbar sind
- **Integration von Change Management in IT Projekte**, so dass Veränderungen, die durch IT Systeme in den Arbeitsabläufen der Fachbereichsmitarbeiter zwangsläufig auftreten, bewusst wahrgenommen werden und danach gehandelt und aktiv gesteuert werden kann
- **Verbesserung der Kommunikation** mit dem Fachbereich oder innerhalb des IT Projektes
- **Sie treffen Entscheidungen** und finden „helfende Instanzen“ im Unternehmen, die Sie vorher gar nicht gesehen haben

Sie haben Fragen: Wir sind gerne für Sie da

IT leadership
academy

Volker Johanning
Dipl. Kfm., Dipl. Inform.(FH)
Geschäftsführer IT Leadership Academy GmbH

Telefon 05491-99 6529 vj@it-leadership.de Azaleenweg 6
Mobil 0160-90159662 www.it-leadership.de 49401 Damme