

Abstract

Gabriele Bollhöfer
Kategorie Organisationen
Deutscher Coaching-Preis 2008

„LOVELLS „THE PEOPLE DEVELOPMENT LAW FIRM“ – EIN MODELL FÜR DIE BRANCHE.

Implementierung von internem Coaching in einer internationalen Wirtschaftskanzlei“

Prozess, Erfahrungen und Ergebnisse der Implementierung eines internen Coaching-Programmes in einer internationalen Wirtschaftskanzlei. Die internationale Wirtschaftskanzlei Lovells LLP hat **im Februar 07 begonnen ein internes Coaching Programm** in Deutschland zu implementieren. Diese **Maßnahme stellt in der Branche international ein Novum** dar, auf das Wettbewerber und Medien sehr aufgeschlossen und interessiert reagieren. Die Pilotphase ist **im Februar 08 nach einem Jahr mit unerwartet großem Erfolg abgeschlossen** worden.

74% der Zielgruppe des Programms nutzen es mit weiter steigender Tendenz. Die Ausweitung des Coaching -Programms auf die Partnerebene in dem laufenden Geschäftsjahr ist beschlossen. Darüber hinaus werden weitere Personalentwicklungsangebote für alle Level der Karriere neu definiert und angeboten. Coaching hat sich als Türöffner und ideale Möglichkeit der Organisationsanalyse bewährt, sodass auf dieser Basis des Organisationsverständnisses weitere Personalentwicklungsinitiativen gestaltet und argumentiert werden können. Beschrieben wird die Ausgangssituation der Firma, die im Jahr 2000 aus mehreren Fusionen hervor gegangen ist. Das Coaching Programm wird als eine Maßnahme im Rahmen anderer Initiativen der Organisationsentwicklung, wie neue Karrierewege und Kompetenz modelle sowie Performance-Audits beschrieben. Coaching soll mit zur Entwicklung einer **firmwide-culture** beitragen und die **Organisationsentwicklungsmaßnahmen stützen**. Die Überlegungen zum Konzept, dem Kommunikationsprozess und der Umsetzung werden mit Blick auf die Kultur einer **Professional Service Firm** mit Merkmalen einer **Hochleistungsorganisation** dargestellt.

Besonderes Interesse gilt der Beschreibung der damit verbundenen

- Herausforderungen für die Karriereentwicklung
- typischen Hürden bei der Einführung eines solchen Programmes
- Umgangsweisen mit den besonderen Bedingungen bei der Implementierung.

Der letzte Teil befasst sich mit den Ergebnissen des Programms intern wie extern und gibt einen Ausblick auf die Planungen in der Personalentwicklung und die Weiterentwicklung des internen Coachings in dem gerade begonnenen Geschäftsjahr.

- Erfreuliche Teilnehmerentwicklung: 74% der Zielgruppe nehmen Coaching wahr
- Erhöhung der Retention in der Zielgruppe des Coachings
- Gestiegene Attraktivität im Personalmarkt
- Öffentlichkeitswirkung - Bildung Employer Brand
- Ausbaubehauptung des Management hinsichtlich neuer PE Aktivitäten

Der Ausblick auf die Vorhaben im nächsten Geschäftsjahr beschließt die Darstellung.