

Laudatio für die Finalisten des Deutschen Coaching-Preises 2010 in der Kat. Organisation

von Dr. Bernd Schmid, Vorstandsmitglied des DBVC

Ich habe die Ehre, Ihnen die diesjährigen Finalisten im Bereich Organisation vorzustellen. Eine Sieger-Prämie gibt es in dieser Kategorie leider nicht, aber die Ehre, eine Urkunde und eine schöne Statue.

Der Preis wird an die Einreichenden als Personen vergeben, doch stehen dahinter weitere Mitwirkende und letztlich das Unternehmen, das die Bewerbung autorisiert.

Bei den Finalisten handelt sich um 2 Gruppierungen.

Die Finalisten **Klaus Grafe** und **Ralf Kronig**, vertreten das weltweit agierende Software-Unternehmen SAP, Hauptsitz Walldorf

Die Finalistin **Annelie Eichhorn** vertritt das Klinikum Frankfurt mit 24 Fachkliniken und ebenso vielen Forschungsinstituten.

Worum geht es bei diesem Preis? Ich zitiere:

„Der DBVC-Coaching-Preis in der Kategorie "**Organisationen**" würdigt Personalverantwortliche und Unternehmensvertreter, die sich durch innovative und erfolgreiche Formen der Implementierung von Coaching-Programmen in Organisationen hervor getan haben.“

Kriterien:

1. Beispielkraft für erfolgreiche Implementierung von Coaching-Programmen.
2. Konzeptionelle Geschlossenheit des Coaching-Programms und dessen Integration in PE- und OE-Programme
3. die hochwertige Gestaltung des Umsetzungsprozesses und
4. Klarheit und Verständlichkeit der Präsentation.

Beide eingereichten Projekte wurden von den Finalisten schon in den Workshops dargestellt. Ich darf mich hier darauf beschränken, wenige Merkmale noch einmal hervorzuheben.

Die Finalisten Klaus Grafe und Ralf Kronig:

Das Modell des internen Coachings bei der SAP AG

Dieses **interne Coaching Programm** lässt sich folgendermaßen kurz charakterisieren:

- Derzeit 70 Mitarbeiter der SAP coachen neben ihrer Haupttätigkeit in verschiedenen Funktionen und Bereichen Kolleginnen und Kollegen aus dem Konzern.
- Hierfür erhielten sie als interne Coaches eine qualifizierte Ausbildung und erhalten tätigkeitsbegleitend Supervision durch Externe, die mit dem Unternehmen vertraut sind.
- Aus einer anfänglichen Bestenförderung mit dem Ziel der Führungskräftequalifizierung hat sich ein umfassendes Beratungs-Angebot an alle Mitarbeiter entwickelt.
- Die Ausweitung über den Hauptsitz des Unternehmens hinaus und die Vernetzung mit anderen Programmen, wie z.B. Change Management und Konfliktmanagement sind im Gange.

Die Finalistin **Annelie Eichhorn**:

„Implementierung des ebenfalls „Internen Coach-Pools“ am Klinikum der J.W. Goethe-Universität“ Frankfurt

- Durch die Abteilung Personalentwicklung wurde für ein komplexes Umfeld ein umfassendes Coaching-Angebot entwickelt und von den Leitungsorganen des Klinikum angenommen.
- Hierbei stellten die Heterogenität der Organisation und der dort aktiven Berufsgruppen eine erhebliche Herausforderungen dar, wie auch die Verbindung von Krankenversorgung, Forschung und Lehre auf national und international höchstem Niveau.
- Dennoch wurde in kürzester Zeit im Zusammenspiel verschiedener interner Akteure ein „Internen-Coach-Pool“ begründet und bezüglich Qualität der Angebote, Prozesse und Strukturen hochwertig ausgebaut.
- Für die Berufsgruppen des Klinikums und des Fachbereichs Medizin wurden verschiedene Coaching-Maßnahmen umgesetzt. Hierzu gehörten auch Teamcoaching im Rahmen von Organisations-Entwicklungsprozessen. Zudem wurde Coaching als Personalentwicklungsinstrument in das Rahmenkonzept der Abteilung Personalentwicklung aufgenommen.

Bevor ich zur Entscheidung der Jury komme, gestatten Sie mir bitte an dieser Stelle wenige verallgemeinernde Überlegungen.

Diese beiden Projekte stehen für Entwicklungen im Coachingfeld, die ich folgendermaßen charakterisieren möchte:

1. Coaching löst sich zunehmend aus der Dominanz einzelner Wissenschaftsdisziplinen. Coaches entwickeln sich selbst immer konsequenter zu Fachleuten für interdisziplinäres Arbeiten (Zehnkämpfer) und stellen sich der ganzheitlichen unternehmerischen Verantwortung ihrer Kunden und Partner
2. Coaching differenziert und spezialisiert sich d.h.
 - Coaching wird z.B. Branchen- und Unternehmenstypenspezifischer
 - Coaching entwickelt spezifische Konzepte für vielfältige Bedarfe unterschiedlicher Berufe und Funktion in Organisationen
 - Coaching greift Themen auf, die in Organisationen aktuell werden, z.B. burn out coaching .
3. Coaching fördert Lern-, Führungs- und Kooperationskultur in vielfältigen Formaten.
 - Interne und Klienten werden zunehmend zu kompetenten Kooperationspartnern von Externen und zu Akteuren bzw. zu Multiplikatoren nach innen
 - Coaching-Weiterbildungen und –Programme werden auf Integration mit anderen Maßnahmen der Unternehmensentwicklung ausgerichtet.
 - Die durch Coaching repräsentierte Professions- und Organisationskultur wird alltagstauglicher. Lernen und Arbeiten werden arbeitsplatznah integriert.

Nun zur Bewertung durch die Jury: Ich darf wohl verraten, dass nach dem ersten Durchgang die beiden Finalisten fast Punktgleich lagen. Insofern wäre es plausibel gewesen, den Preis zu teilen. Das Reglement verlangte aber nach einer Entscheidung. Bei dieser Entscheidung hat wohl den Ausschlag gegeben, bei welchem Projekt eher Neuland betreten werden musste und von daher neue Akzente im Coachingfeld gesetzt werden.

Der Coaching-Preis 2010 des Deutschen Bundesverbandes Coaching im Bereich Organisation geht an Frau **Annelie Eichhorn**.