



INKONSTELLATION

Ausbildung systemisches Coaching

Abschlussarbeit

„Business Coaching als Instrument zur Mitarbeiterbindung“

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	II
1 Einleitung	1
1.1 Problemstellung	1
1.2 Zielsetzung und Vorgehensweise	2
2 Inhaltliche Grundlagen	3
2.1 Definition von Mitarbeiterbindung	3
2.2 Definition von systemischem Coaching	4
2.3 Systemisches Coaching im Business-Kontext	5
2.4 Zwischenfazit	6
3 Business Coaching als Instrument zur Mitarbeiterbindung	7
3.1 Zusammenführung	7
3.2 Kritische Reflexion	9
4 Fazit und Ausblick	11
Quellenverzeichnis	13

1 Einleitung

Systemisches Coaching hat seine Wurzeln in der Familientherapie, deren Anfänge auf die 1950er und 1960er Jahre zurückgehen. In den 1970er Jahren entwickelte sich in der Familientherapie der systemische Ansatz und basierend auf den Grundlagen der systemischen Familientherapie erfolgte in den Folgejahren die Integration systemischer Ansätze in den Coaching-Kontext. In den 1990er und 2000er Jahren nahm die Popularität des systemischen Coachings weiter zu. Es wird seitdem zunehmend in verschiedenen Business-Kontexten angewendet. Heute ist systemisches Coaching eine eigenständige Disziplin, welche überwiegend in Unternehmen – dort auch als Business Coaching betitelt – eingesetzt wird und sich etabliert hat. „Coaching in Unternehmen ist eine Dienstleistung, die sich durchsetzt – ein Trend, aber nicht Mode.“¹ Es gibt verschiedene Erklärungsansätze dafür, was Unternehmen von den Vorteilen systemischen Coachings überzeugt. So haben beispielsweise einige Unternehmen erkannt, dass sie durch den Einsatz systemischen Coachings einen deutlichen Wettbewerbsvorteil erlangen können. Sie fördern damit eine Kultur der Weiterentwicklung, in der sich Mitarbeitende wertgeschätzt und unterstützt fühlen. Das führt regelmäßig nicht nur zu einer Steigerung der Produktivität, sondern auch zu einer Stärkung der Attraktivität des Unternehmens als Arbeitgeber.²

1.1 Problemstellung

Das Feld, in dem systemisches Coaching positive Veränderungen bewirken und so Vorteile für Unternehmen generieren kann, ist sehr breit. Für diese Hausarbeit soll der Fokus auf eine der aktuellen und zentralen Herausforderungen für Unternehmen gerichtet werden: Der Arbeitskraftmangel. Arbeitskräfte für das Unternehmen zu gewinnen und die einmal gewonnenen Mitarbeitenden im Unternehmen zu halten, ist eine komplexe Aufgabenstellung für Unternehmen, welche zunehmend an existenzieller Bedeutung gewinnt. Diese Arbeit soll sich damit auseinandersetzen, was Entscheidungsträger in Unternehmen davon überzeugt, sich dieser Aufgabe mit dem Ansatz des systemischen Coachings zu widmen. Konkret geht es darum wie der Einsatz von Business Coaching Unternehmen unterstützen kann, ihre Mitarbeiterbindung nachhaltig zu stärken.

¹ Vgl. Asgodom, Sabine in: Winkler, Simone: Coaching – du siehst nur, was du weißt.

² Vgl. von Schlippe

1.2 Zielsetzung und Vorgehensweise

Ziel dieser Hausarbeit ist es, die Rolle von Business Coaching bei der Mitarbeiterbindung zu untersuchen und die potenziellen Auswirkungen dieses Instruments auf die Bindung von Mitarbeitenden an Unternehmen zu analysieren. Dabei soll anhand der spezifischen Merkmale von Business Coaching im Einzelnen dargestellt werden wie sie die Bindung von Mitarbeitenden beeinflussen können. Des Weiteren sollen kritische Aspekte und Grenzen von Business Coaching zur Mitarbeiterbindung sowie mögliche Handlungsempfehlungen betrachtet werden. Die Hausarbeit strebt an, einen Einblick in die Bedeutung des systemischen Coachings für die Mitarbeiterbindung zu liefern, um so relevante Erkenntnisse für die Praxis zu generieren. Alles in allem soll diese Arbeit eine Argumentationsgrundlage für Business Coaches, Personaler oder andere Impulsgeber sein, Entscheidungsträger in Unternehmen vom Einsatz systemischen Coachings zur Erhöhung der Mitarbeiterbindung zu überzeugen.

2 Inhaltliche Grundlagen

In dem Teil inhaltliche Grundlagen werden zunächst die relevanten Themen und Begriffe eingeführt. Die Bedeutung der Begriffe Mitarbeiterbindung und systemisches Coaching im Rahmen dieser Arbeit werden geklärt und systemisches Coaching in den Businesskontext eingeordnet. Im Anschluss wird ein erstes Zwischenfazit gezogen, in dem die Thesen für den Hauptteil aufgestellt werden.

2.1 Definition von Mitarbeiterbindung

Mitarbeiterbindung beschreibt die Fähigkeit eines Unternehmens, qualifizierte und talentierte Mitarbeiter langfristig an sich zu binden und ihre Motivation, Zufriedenheit und Loyalität zu fördern. Eine starke Mitarbeiterbindung ist aus mehreren Gründen von großer Relevanz für Unternehmen:

- **Kontinuität und Stabilität:** Durch eine hohe Mitarbeiterbindung wird die Fluktuation und damit die Abwanderung von Personal reduziert. Dadurch bleiben wertvolles Wissen und Erfahrung im Unternehmen erhalten.
- **Produktivität und Leistung:** Mitarbeitende, die sich mit ihrem Unternehmen verbunden fühlen, sind in der Regel motivierter, engagierter und leistungsfähiger. Sie identifizieren sich mit den Zielen und Werten des Unternehmens und setzen sich verstärkt für den Unternehmenserfolg ein.
- **Kostenersparnis:** Die Bindung bestehender Mitarbeitender ist kostengünstiger als die ständige Rekrutierung und Einarbeitung neuer Fachkräfte. Unternehmen sparen Zeit, Ressourcen und Geld, wenn sie ihre talentierten Mitarbeitenden langfristig halten können.
- **Kundenzufriedenheit:** Mitarbeitende, die sich mit ihrem Unternehmen identifizieren, tragen zu einer positiven Kundeninteraktion bei. Sie sind motiviert, exzellenten Kundenservice zu bieten und Kundenbeziehungen aufzubauen, was sich positiv auf die Kundenzufriedenheit und das Unternehmensimage auswirkt.

Um eine starke Mitarbeiterbindung zu fördern, setzen Unternehmen verschiedene Maßnahmen ein, wie beispielweise die Gestaltung eines attraktiven Arbeitsumfeldes, Anerkennungs- und Belohnungssysteme, Work-Life-Balance-Maßnahmen sowie gezielte Mitarbeiterentwicklungsprogramme.³

³ Vgl. Braun und Jäger, KfW Bankengruppe, Kraus und Fink

Es gibt verschiedene Dimensionen, die bei der Mitarbeiterbindung eine Rolle spielen.

1. **Emotionale Bindung:** Die emotionale Bindung bezieht sich auf die affektive Verbindung der Mitarbeitenden zum Unternehmen. Es geht um das Gefühl von Verbundenheit, Identifikation und Zugehörigkeit. Emotionale Bindung entsteht durch eine positive Unternehmenskultur, die Wertschätzung der Mitarbeitenden, Vertrauen und ein unterstützendes Arbeitsumfeld.
2. **Instrumentelle Bindung:** Die instrumentelle Bindung bezieht sich auf die praktischen Gründe, warum Mitarbeitende dem Unternehmen treu bleiben. Dazu gehören finanzielle Anreize, Karrierechancen, Weiterbildungsmöglichkeiten und andere materielle oder berufliche Vorteile, die das Unternehmen bietet.
3. **Normative Bindung:** Die normative Bindung beruht auf den Werten, Überzeugungen und ethischen Aspekten, die Mitarbeitende mit dem Unternehmen teilen. Hierbei spielen beispielsweise gemeinsame Ziele, soziale Verantwortung des Unternehmens und ein gemeinsames Verständnis von Moral und Ethik eine Rolle.

Diese Dimensionen der Mitarbeiterbindung können sich gegenseitig beeinflussen und ergänzen. Eine ganzheitliche Betrachtung und gezielte Maßnahmen in allen Dimensionen sind entscheidend, um eine starke Mitarbeiterbindung zu erreichen.⁴

Mitarbeiterbindung ist ein zentraler Aspekt für Unternehmen und hat eine immense Bedeutung für den langfristigen Erfolg eines Unternehmens. Insgesamt ist die Mitarbeiterbindung ein entscheidender Faktor für Unternehmen, um Wettbewerbsvorteile zu erlangen, die Produktivität zu steigern und langfristig erfolgreich zu sein. Indem Unternehmen ihre Mitarbeitenden unterstützen, entwickeln und binden, schaffen sie eine win-win-Situation, von der sowohl die Mitarbeitenden als auch das Unternehmen profitieren.

2.2 Definition von systemischem Coaching

Systemisches Coaching ist ein interdisziplinärer Ansatz, der sich darauf konzentriert, Individuen in komplexen Systemen zu betrachten und positive Veränderungen zu bewirken. Er basiert auf den Grundprinzipien des systemischen Denkens und Handelns. Zu den grundlegenden Prinzipien systemischen Coachings gehört unter anderem die

⁴ Vgl. Schuler und Müller-Camen

Betrachtung des Gesamtsystems. Im systemischen Coaching wird das Individuum nicht isoliert betrachtet, sondern als Teil eines größeren Systems, das aus Beziehungen, Kontexten und sozialen Strukturen besteht. Es wird angenommen, dass Veränderungen in einem Teil des Systems Auswirkungen auf das gesamte System haben können. Ebenso relevant im systemischen Coaching ist die Lösungsorientierung. Statt sich ausschließlich auf Probleme und Defizite zu konzentrieren, legt systemisches Coaching den Fokus auf die Entwicklung von Lösungen und die Stärkung der Ressourcen und Potenziale des Klienten. Es wird davon ausgegangen, dass der Klient bereits über die notwendigen Fähigkeiten verfügt, um seine eigenen Lösungen zu finden. Darüber hinaus sind der Dialog und die Kommunikation kennzeichnend für systemisches Coaching. Es wird großen Wert auf einen offenen und wertschätzenden Dialog zwischen Coach und Klient gelegt. Durch gezieltes Zuhören, Fragestellungen und Reflexion wird eine effektive Kommunikation gefördert, um neue Perspektiven und Einsichten zu gewinnen. Der Kontext, in dem der Klient agiert, wird im systemischen Coaching als entscheidender Einflussfaktor betrachtet. Es wird untersucht, wie der Kontext die Wahrnehmung, das Verhalten und die Interaktionen des Klienten beeinflusst und wie Veränderungen in diesem Kontext unterstützt werden können.⁵

2.3 Systemisches Coaching im Business-Kontext

Systemisches Coaching im Business-Kontext, auch als Business Coaching bezeichnet, findet Anwendung in dem Feld der Personal- und Organisationsentwicklung. Die Grundprinzipien systemischen Coachings auf den Business-Kontext übertragen, bedeutet für die einzelnen Aspekte Folgendes.

Ganzheitlicher Ansatz: Business Coaching betrachtet nicht nur das Individuum, sondern auch das gesamte System, in dem es arbeitet. Es hilft dabei, die Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Abteilungen, Teams und Hierarchieebenen zu verstehen und zu verbessern. Dies führt zu einer ganzheitlichen Entwicklung und einem besseren Funktionieren des gesamten Unternehmens.

Lösungsorientierung: Business Coaching konzentriert sich auf Lösungen statt auf Probleme. Es unterstützt die Mitarbeitenden dabei, ihre Stärken und Ressourcen zu erkennen und einzusetzen, um individuelle und organisatorische Ziele zu erreichen. Dadurch werden die Effektivität und Produktivität der Mitarbeitenden gesteigert.

⁵ Vgl. Fischer, Schmid und Falk

Förderung von Veränderungsbereitschaft: Veränderungen sind in Unternehmen unvermeidlich. Business Coaching setzt dabei an, eine Kultur der Veränderungsbereitschaft zu schaffen und Mitarbeitende zu befähigen, Veränderungen anzunehmen und erfolgreich umzusetzen. Es soll die Anpassungsfähigkeit und Flexibilität des Unternehmens fördern, um den sich ständig wandelnden Anforderungen des Marktes gerecht zu werden.

Konfliktlösung und Zusammenarbeit: Business Coaching unterstützt die Verbesserung der Kommunikation und Zusammenarbeit innerhalb des Unternehmens. Es hilft dabei, Konflikte zu erkennen, anzusprechen und konstruktiv zu lösen, um ein harmonisches Arbeitsumfeld zu schaffen. Dies soll zu einem positiven Betriebsklima beitragen und die Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen.

Führungskräfteentwicklung: Business Coaching ist ein effektives Instrument zur Entwicklung von Führungskräften. Es hilft ihnen dabei, ihre Führungsqualitäten zu stärken, ihre Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern und ihre Mitarbeitenden effektiv zu motivieren und zu inspirieren. Dadurch entstehen starke und engagierte Führungsteams, die das Unternehmen erfolgreich voranbringen.

Nachhaltige Ergebnisse: Business Coaching geht über kurzfristige Lösungen hinaus. Es legt den Fokus darauf, langfristige Veränderungen zu bewirken und nachhaltige Ergebnisse zu erzielen. Durch kontinuierliche Unterstützung und Begleitung werden die erlernten Fähigkeiten und Verhaltensweisen langfristig in den Arbeitsalltag integriert.⁶

2.4 Zwischenfazit

Nach der Betrachtung der beiden Themenfelder Mitarbeiterbindung und systemisches Coaching zeigen sich verschiedene Aspekte, die auf die Wirksamkeit des Instruments hinweisen. Es lassen sich drei Thesen für die weitere Betrachtung ableiten.

- (1) Business Coaching fördert die individuelle Entwicklung von Mitarbeitenden, was ihre Motivation und Loyalität zum Unternehmen steigert und so zu einer stärkeren Bindung an das Unternehmen führt.
- (2) Business Coaching fördert zwischenmenschliche Beziehungen, was die Mitarbeiterzufriedenheit erhöht und so die Mitarbeiterbindung stärkt.
- (3) Business Coaching hat Grenzen und muss mit weiteren Ansätzen kombiniert werden, um seine Wirksamkeit voll ausschöpfen zu können.

⁶ Vgl. von Mutius

3 Business Coaching als Instrument zur Mitarbeiterbindung

Der folgende Abschnitt hebt einige Aspekte aus der Literatur hervor, welche die Zusammenhänge zwischen Business Coaching und Mitarbeiterbindung verdeutlichen, und zeigt Grenzen und Kritik auf. Im Anschluss werden die Thesen überprüft und Handlungsempfehlungen ausgesprochen.

3.1 Zusammenführung

Um den Wirkungsgrad des Instruments Business Coaching auf die Mitarbeiterbindung zu ermitteln, kann Business Coaching zunächst in drei Teile heruntergebrochen werden. Erstens: Ansätze, die im Business Coaching verfolgt werden. Zweitens: Wirkungsweisen dieser Ansätze. Drittens: Unmittelbare positive Auswirkungen, die erzielt werden. Sie lassen sich wie folgt darstellen (Auszug).

1) Ansätze von Business Coaching:

- Lösungsorientierung
- Ressourcenorientierung
- Transformativer Ansatz
- Wertearbeit
- Teamcoaching
- Entscheidungscoaching
- Konfliktcoaching
- Wertschätzende Kommunikation

2) Wirkungsweisen:

- Finden von Lösungen
- Identifikation von Ressourcen/ Stärken, Potenzialen, Werten, Bedürfnissen, Motivation, Zielen
- Stärkung von Kompetenzen (bspw. Selbstkompetenz, Kommunikation, Führung, Entscheidung)
- Entfaltung von Potenzialen
- Veränderung von Denken, Verhalten, Selbstwahrnehmung, Perspektiven
- Entwickeln von Konfliktlösungsstrategien

3) Positive Auswirkungen:

- Motivation
- Gefühl der Wertschätzung und Zugehörigkeitsgefühl
- Selbstwirksamkeit und Selbstvertrauen
- Reflexion und Selbstreflexion
- Berufliches Wachstum
- Überwinden von einschränkenden Überzeugungen und Mustern
- Selbstverantwortung und Selbstführung
- Resilienz
- Wertschätzende Kommunikation
- Bewusste Gestaltung von Beziehungen zu Kollegen und zum Unternehmen
- Unterstützendes Arbeitsumfeld und Teamdynamik
- Positive Führungskultur
- Vertrauen in Führung

Die drei Teile können als eine Art Dreiklang des Business Coachings verstanden werden: Wo setzt Business Coaching an? Wie wirkt es da? Und welche positiven Auswirkungen lassen sich unmittelbar wahrnehmen? Die unmittelbaren Auswirkungen haben wiederum positive Effekte auf die Zufriedenheit, Loyalität und Treue sowie das Gefühl der Verbundenheit und Verpflichtung der Mitarbeitenden. Das Ergebnis ist eine nachhaltige Stärkung der Mitarbeiterbindung.⁷

Der hier dargestellte Dreiklang zeigt, dass sich Business Coaching positiv auf die Mitarbeiterbindung auswirken kann. Wie Business Coaching konkret wirkt, lässt sich ebenfalls aus der Literatur entnehmen. Fasst man die Erkenntnisse zusammen, zeigt sich, dass der Einsatz von Business Coaching positive Auswirkungen auf zwei Ebenen im Unternehmen hat: die individuelle Entwicklung einzelner Mitarbeitender sowie die zwischenmenschlichen Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden. Beides zusammen erhöht die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und stärkt letztlich die Bindung an das Unternehmen.

Individuelles Wachstum wird durch Business Coaching gefördert, indem mit den Klienten Ressourcen, Stärken und Potenziale herausgearbeitet, Werte und Bedürfnisse aufgezeigt und Kompetenzen entwickelt werden. Beispielfhaft sind hier die Fähigkeiten

⁷ Vgl. Müller und Pörksen

zur Selbstreflexion, Zielformulierung sowie Selbstverantwortung und Resilienz zu nennen, in denen die Klienten gestärkt werden. Die zwischenmenschlichen Beziehungen in einem Unternehmen, welches Business Coaching einsetzt, profitieren unter anderem von der Verbesserung von Führungsqualitäten und Teamdynamiken sowie dem Ausbau von Kompetenzen zur Kommunikation und Konfliktlösung.

Mitarbeitende, die entweder selbst an Coaching teilnehmen oder aber in einem Unternehmen tätig sind, in denen Business Coaching zum Einsatz kommt, erfahren Selbstwirksamkeit und damit einhergehend wachsendes Vertrauen in sich selbst und auch das Vertrauen in ihre Führungskräfte wächst. Sie fühlen sich wertgeschätzt und zugehörig. Dies sind Kriterien, an denen Mitarbeitende eine wertschätzende Unternehmenskultur, positive Führungskultur und eine unterstützende Arbeitsatmosphäre festmachen. Arbeitnehmende nehmen Arbeitgeber, die das bieten, als besonders attraktiv wahr. Die Mitarbeitenden in einem als attraktiv wahrgenommenen Unternehmen sind nachweislich zufrieden und motiviert und ihre Bindung an das Unternehmen ist nachhaltig gestärkt.⁸

3.2 Kritische Reflexion

Obwohl Business Coaching ein wirksames Instrument zur Förderung der Mitarbeiterbindung sein kann, gibt es auch einige potenzielle Grenzen, die bei der Anwendung beachtet werden sollten. Mögliche Grenzen des systemischen Coachings in Bezug auf die Mitarbeiterbindung können sein:

- Individuelle Unterschiede: Mitarbeitende haben unterschiedliche Bedürfnisse, Motivationen und Persönlichkeiten. Was für einen Mitarbeitenden effektiv sein kann, funktioniert möglicherweise nicht für andere. Business Coaching kann nicht immer eine maßgeschneiderte Lösung für jeden Mitarbeitenden bieten, da es auf allgemeinen Prinzipien und Ansätzen basiert.
- Organisatorische Faktoren: Die Wirksamkeit von Business Coaching zur Mitarbeiterbindung kann auch durch organisatorische Faktoren beeinflusst werden. Wenn das Arbeitsumfeld, die Unternehmenskultur oder die Managementpraktiken nicht unterstützend oder förderlich sind, kann dies die Wirkung des Coachings beeinträchtigen. Es ist wichtig, dass das Unternehmen als Ganzes die Werte systemischen Coachings unterstützt.

⁸ Vgl. Breiner und Looss, de Shazer und Berg, Dilts und Gilligan, Szabó

- **Begrenzte Ressourcen:** Der Einsatz von Business Coaching erfordert Zeit, finanzielle Ressourcen und qualifizierte Coaches. Unternehmen mit begrenzten Ressourcen können Schwierigkeiten haben, Coaching-Programme flächendeckend einzuführen oder aufrechtzuerhalten. Dies kann dazu führen, dass nicht alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, von den Vorteilen des Coachings zur Mitarbeiterbindung zu profitieren.
- **Langfristige Wirkung:** Business Coaching kann einen positiven Einfluss auf die Mitarbeiterbindung haben, aber die langfristige Wirkung kann von anderen Faktoren beeinflusst werden. Veränderungen in der Unternehmensstruktur, Führungswechsel oder externe Einflüsse können die Bindung der Mitarbeitenden beeinträchtigen, unabhängig von vorangegangenem Coaching. Es ist wichtig, dass Coaching-Initiativen in einem breiteren Kontext betrachtet und kontinuierlich unterstützt werden.

Zudem gibt es auch einige Kritikpunkte, die beachtet werden sollten. Zwei der häufigsten Kritikpunkte sind:

- **Mangelnde wissenschaftliche Evidenz:** Es gibt Kritiker, die argumentieren, dass es an ausreichender wissenschaftlicher Evidenz fehlt, um die Wirksamkeit von systemischem Coaching zu belegen. Es gibt zwar zahlreiche Fallstudien und Erfahrungsberichte, aber es mangelt an systematischen Studien mit Kontrollgruppen, die eindeutige Schlussfolgerungen zulassen.
- **Subjektive Interpretation:** Da systemisches Coaching stark auf individuellen Perspektiven und subjektiven Erfahrungen basiert, besteht die Möglichkeit, dass die Ergebnisse und Schlussfolgerungen von Coaches subjektiven Interpretationen unterliegen. Dies kann zu einer gewissen Unschärfe und Unsicherheit hinsichtlich der tatsächlichen Auswirkungen des Business Coachings auf die Mitarbeiterbindung führen.

4 Fazit und Ausblick

Bei der Analyse der Erkenntnisse lässt sich festhalten, dass Business Coaching als ein wirksames Instrument zur Förderung der Mitarbeiterbindung angesehen werden kann. Die Literatur liefert Fallstudien, Forschungsergebnisse und praktische Beispiele, die dies belegen. Es ist wichtig anzumerken, dass die Wirksamkeit von Business Coaching von verschiedenen Faktoren abhängt. Eine ganzheitliche Herangehensweise und die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen des Unternehmens sind entscheidend für den Erfolg bei der Mitarbeiterbindung.

Es ist wichtig, die Grenzen von systemischem Coaching zu beachten und sie in die Planung und Implementierung von Business Coaching zur Mitarbeiterbindung einzubeziehen. Eine ganzheitliche Herangehensweise, die die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden, die organisatorischen Rahmenbedingungen und die langfristige Nachhaltigkeit berücksichtigt, kann dazu beitragen, die Grenzen zu überwinden und die Effektivität von Business Coaching zur Mitarbeiterbindung zu maximieren.

Die Kritikpunkte an systemischem Coaching betonen die Notwendigkeit einer kritischen Betrachtung und Evaluierung von Business Coaching zur Mitarbeiterbindung. Unternehmen sollten sorgfältig abwägen, ob und wie sie Business Coaching einsetzen und sicherstellen, dass es in den Kontext und die Bedürfnisse des Unternehmens passt. Eine umfassende Bewertung der Ressourcen, der wissenschaftlichen Evidenz und der langfristigen Nachhaltigkeit ist wichtig, um eine fundierte Entscheidung zu treffen und die potenziellen Kritikpunkte zu berücksichtigen.

Externe Coaches oder Impulsgeber innerhalb eines Unternehmens, welche die Entscheidungsträger in Unternehmen von dem Einsatz von Business Coaching zur Mitarbeiterbindung überzeugen möchten, könnten verschiedene Ansätze verfolgen.

Daten und Forschungsergebnisse präsentieren: Neben dieser Arbeit könnten den Entscheidungsträgern evidenzbasierte Forschungsergebnisse und Daten vorgestellt werden, die die Wirksamkeit von Business Coaching unterstützen.

Fallbeispiele und Erfolgsgeschichten teilen: Es kann den Entscheidungsträgern helfen, sich die positiven Auswirkungen des Coachings vorzustellen, wenn ihnen konkrete Fallbeispiele und Erfolgsgeschichten, in denen Business Coaching erfolgreich eingesetzt wurde, präsentiert wird. So wird veranschaulicht, wie das Coaching den Mitarbeitenden geholfen hat, eine bessere Arbeitsbeziehung aufzubauen, ihre berufliche Entwicklung zu fördern und sich langfristig ihrem Unternehmen zu verpflichten.

Herausforderungen und Risiken hervorheben: Eine provokative Herangehensweise könnte sein, die Entscheidungsträger auf mögliche Herausforderungen und Risiken hinzuweisen, die mit dem Nicht-Einsatz von Business Coaching verbunden sein können wie beispielsweise potenzielle Kosten von Fluktuation und sinkender Motivation. Betont werden sollte wie Business Coaching dazu beitragen kann, diese Probleme zu bewältigen und langfristig Kosten zu sparen.

Individualisierte Ansätze anbieten: Es sollte aufgezeigt werden wie Business Coaching individuell auf die Bedürfnisse und Ziele des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden zugeschnitten werden kann. Business Coaching ist kein "One-Size-Fits-All" Ansatz ist, sondern Coaching-Programme können an die spezifischen Herausforderungen und Ziele des Unternehmens angepasst werden.

Kooperation mit Entscheidungsträgern: Der Dialog und die Kooperation mit den Entscheidungsträgern sind vermutlich förderlich. Eine kostenlose Beratung oder ein Pilotprojekt durchzuführen, um die Wirksamkeit von Business Coaching zu demonstrieren könnte erwägt werden. Eine enge Zusammenarbeit mit den Entscheidungsträgern kann helfen, um deren spezifische Bedenken und Anforderungen zu verstehen und das Coaching entsprechend anzupassen.

Quellenverzeichnis

Braun, Martin und Jäger, Wolfgang: Mitarbeiterbindung: Strategien und Instrumente für eine nachhaltige Unternehmensführung, (2012)

Breiner, Georg und Looss, Wolfgang: Systemisches Teamcoaching: Praxishandbuch für Führungskräfte und Berater, (2013)

de Shazer, Steve und Berg, Insoo Kim: Lösungsorientierte Beratung: Praxishandbuch, (2007)

Dilts, Robert und Gilligan, Stephen: Transformatives Coaching: Weiterentwicklung für Einzelne und Unternehmen, (2012)

Fischer, Peter: Systemisches Coaching: Grundlagen, Anwendung, Intervention, (2020)

KfW Bankengruppe: Mitarbeiterbindung im Mittelstand [Studie], (2019)

Kraus, Sascha und Fink, Matthias: Mitarbeiterbindung: Wirkungsfaktoren und Managementimpulse, (2017)

Müller, Sabine und Pörksen, Bernhard: Systemisches Coaching: Praxis-Leitfaden, (2016)

Schmid, Bernd und Falk, Janine: Einführung in das systemische Coaching, (2017)

Schuler, Heinz und Müller-Camen, Christoph Harald: Mitarbeiterbindung: Strategie und Umsetzung im Unternehmen, (2019)

Szabó, Peter: Systemisches Ressourcenmanagement: Coaching und Beratung in Veränderungsprozessen, (2011)

von Mutius, Franziska: Systemisches Coaching: Nutzen für den Einzelnen, das Team und das Unternehmen, (2011)

von Schlippe, Prof. Dr. Arist: Systemisches Coaching: Von der Familientherapie zur Organisationsberatung - Ein Handbuch, (2013)

Winkler, Simone: Coaching – Du siehst nur, was du weißt [Film] Spotlight Productions, (2021)