

# **Coaching in der IT-Branche**

## **Eine empirische Erhebung der Einsatzmöglichkeiten von Coaching in der IT-Branche**

Gabriele Koderhold

Masterlehrgang Supervision

ARGE Bildungsmanagement Wien

2005

### Erklärung

Hiermit bestätige ich durch meine Unterschrift, dass ich meine Masterarbeit  
eigenständig verfasst habe.

Wien, am 28.2.2005

.....

Trondheimgasse 1/6/6

1220 Wien

## **Abstract**

Die Untersuchung wurde durchgeführt, um die Einsatzmöglichkeiten von Coaching in der IT-Branche zu lokalisieren. Ziel der Untersuchung war, einen Überblick zu bekommen, mit welchen Themen sich Führungskräfte in der IT-Branche auseinandersetzen müssen, welche Änderungen sie erwarten, ob und welche Erfahrungen mit Coaching gemacht wurden und welche Themen aus ihrer Sicht für Coaching relevant sind. Es wurden fünfzehn Einzelinterviews face-to-face mit Führungskräften aus der IT-Branche durchgeführt und die Ergebnisse stichwortartig festgehalten. Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Führungskräfte die Herausforderungen der Zukunft sehr gut erkannt haben und sich entsprechend darauf vorbereiten. Es gibt auch einige Themen, die als „Coaching-tauglich“ erkannt wurden, wie Reflexion Projektarbeit, Teamauflösung, Kommunikationsprobleme, Probleme in der Zusammenarbeit und Stärken/Schwächen Analyse. Die Führungskräfte erwarten jedoch, dass bei diesen Themen die Unternehmensleitungen in Coaching investieren. Privat würde ein Coaching nur dann in Anspruch genommen werden, wenn die Themen nicht mit der Rolle im Unternehmen zusammenhängen, wie zum Beispiel die persönliche Karriereplanung.

This research was carried out to localize the fields of application of coaching within the sector of information technology. The target of this evaluation was to create an overview of the subjects that executives have to deal with, which changes they expect to occur, if and which experience they have had with coaching, and which subjects are relevant to coaching in their point of view. There were fifteen face-to-face interviews held and the results were minuted. The results revealed that executives know very well the future challenges and that they prepare themselves adequately. There are some subjects which are considered relevant for coaching as review of a project, liquidation of a team, problems in communication, problems in working together and strength/weakness analysis. Executives expect coaching to be paid by the companies rather than by themselves. Executives would only invest in Coaching, when the topics are not related with their company, for example the planning of their career.

## **Inhalt**

### **1. Einleitung**

*1.1. Erläuterungen zur Fragestellung* 5

### **2. Einführung in den Begriff Coaching**

*2.1. Coaching* 6

*2.2. Mein Coaching Verständnis* 14

*2.3. Persönliche Erfahrungen mit Coaching* 15

### **3. Management und Führung**

*3.1. Definition* 17

*3.2. Anforderungen an das Management in der Zukunft* 21

### **4. IT-Branche**

*4.1. Definition* 25

*4.2. Trends in der IT-Branche* 25

### **5. Fragestellungen und Hypothesen**

*5.1. Fragestellungen und Hypothesen* 27

<b>6. <u>Untersuchung</u></b>	27
6.1. <i>Interviewleitfaden</i>	29
6.2. <i>Ergebnisse und damit verbundenen Fragestellungen</i>	29
6.2. <i>Übereinstimmungen/Abweichungen</i>	38
6.4. <i>Diskussion der Ergebnisse und Ausblick</i>	39
<b>7. <u>Das Coachingangebot</u></b>	
7.1. <i>Warum Coaching, was ist der Nutzen?</i>	40
7.2. <i>Themen und Bearbeitung</i>	
7.2.1. <i>Berufliche Entwicklung - Visionsarbeit</i>	41
7.2.2. <i>Reflexion Projektarbeit - Mind Mapping</i>	43
7.2.3. <i>Teamauflösung – Abschiednehmen - Das innere Team</i>	45
7.2.4. <i>Kommunikationsprobleme – Analyse - Modell der vier Grundstrebungen der Persönlichkeit</i>	47
7.2.5. <i>Probleme in der Zusammenarbeit - Der Teufelskreis – Eigendiagnose</i>	49
7.2.6. <i>Stärken/Schwächen Analyse - Das Werte- und Entwicklungsquadrat</i>	51
<b>8. <u>Literaturverzeichnis</u></b>	54
<b>9. <u>Anhang</u></b>	56