

cfil

Center for Ledelse

Coachingindikator 2008

- Executive Coaching



Generelt om undersøgelsen

- **Undersøgelsesperiode**

Undersøgelsen er gennemført som en online spørgeskemaundersøgelse i perioden den 19. maj 2008 – 27. maj 2008.

- **Respondenter**

Undersøgelsen er udsendt via Center for Ledelses Trendpanel til i alt 966 personer. 229 personer har besvaret undersøgelsen, heraf er 121 respondenter*) indenfor den ønskede målgruppe, hvilket giver en svarprocent på 24 %.

*) Personer der har ansvar for implementering af Executive Coaching eller en væsentlig rolle i brugen heraf i virksomheden

Hvem har vi spurgt?

- **Jobniveau**

- 28 % er adm. direktør eller sidder i virksomhedens direktion
- 17 % Funktionsdirektør (hvoraf HR-funktionsdirektører udgør de 6 %)
- 35 % Funktionschefer (hvoraf HR-funktionschefer udgør de 14 %)
- 20 % er projektledere, funktionærer (inkl. HR-konsulent) eller andet

- **Virksomhedens størrelse**

- Primært store virksomheder med over 200 ansatte (61 %)
- 17 % er mellemstore virksomheder med 50-199 ansatte
- 22 % er virksomheder med under 50 ansatte

- **Branchefordeling**

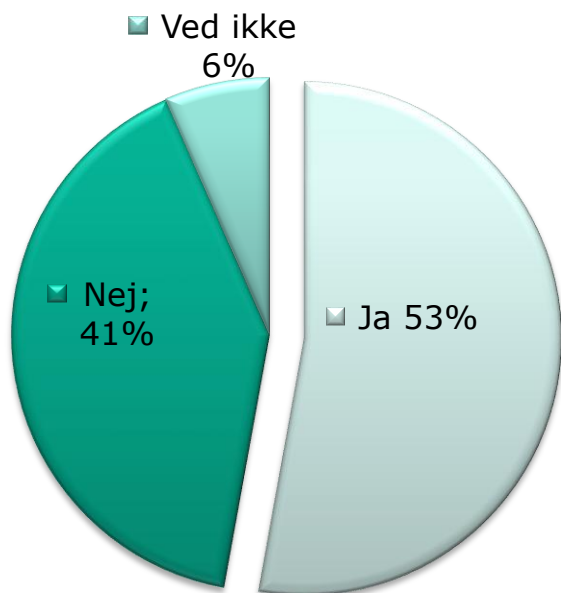
Bred fordeling over alle brancher
Knap hver femte er Offentlig virksomhed

Konklusioner og hovedpointer

- **Stor bevidsthed omkring Executive Coaching**
Mange virksomheder har inkluderet Executive Coaching i virksomhedens strategi og 71% mener at der skabes en synergi hvis alle ledere på executive niveau anvender og bakker op.
- **Coachingkultur ønskes skabt, men følges ikke metodisk**
At skabe en coachingkultur er væsentlig for udnyttelsen af det fulde potentiale, men mange oplever udfordringer i systematisk og procesmæssigt at opbygge en sådan.
20% opsætter ikke kriterier for udbyttet og det er dermed en udfordring at lave opfølgning og effektmåling af indsatsen, hvis kriterier ikke er fastsat.
Yderligere defineres kriterierne alene af lederen selv, hvorfor udbyttet let kan blive til fordel subjektivt for lederen og ikke objektivt for virksomheden og med mere kortsigtet perspektiv end langsigtet.
- **Organisations mål er ikke nødvendigvis det primære**
Udvikling af coacheens personlige kompetencer fylder mere end forbedring af virksomhedens resultater. Den organisatorisk agenda bliver dermed sat lidt i baggrunden i forhold til lederens egen agenda. Coachen skal derfor have metodebevidsthed, således coachingsamtalen ikke bliver sparring eller mentoring.
- Organisationer er bevidste om krav til coaching
Der efterspørges certificerede som har været igennem nåleøjet (få en international anerkendt certificering)

Præsentationen omhandler virksomheder der i højere eller mindre grad anvender Executive Coaching

Anvender din virksomhed Executive Coaching?



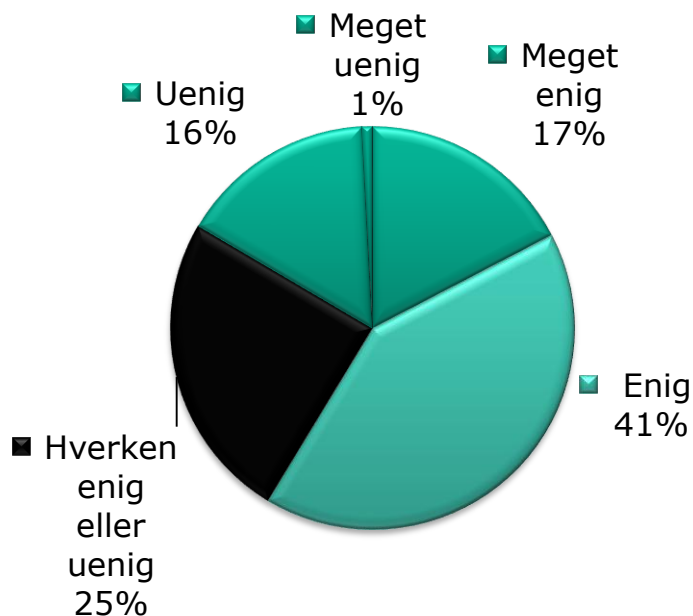
Anvender din virksomhed coaching af ledere på andre niveauer?

| | Procent |
|--|---------|
| 1. Linie ledere (direkte reference til medarbejdere) | 52% |
| Leder for ledere | 48% |
| Ledere i støtte funktioner | 31% |
| Projektleder | 31% |
| Andet | 21% |
| Ved ikke | 18% |

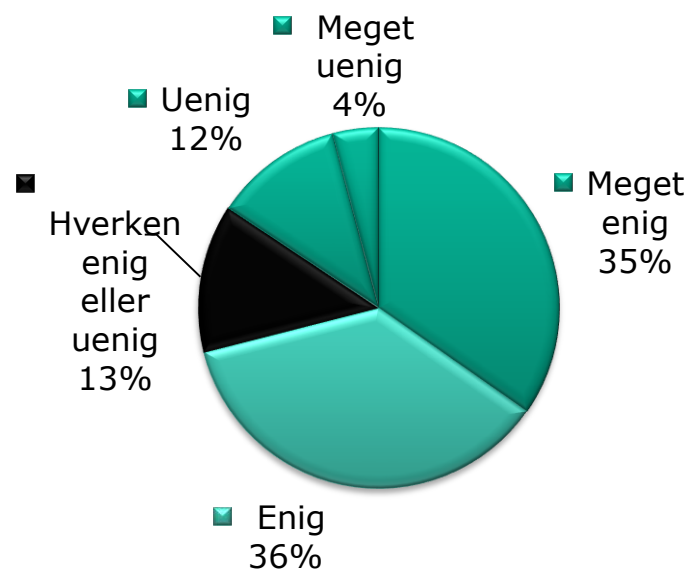
(Executive Coaching defineres som coaching af adm. direktører og ledere med reference til direktionen.)

Der er stor bevidsthed: 58% har inkluderet Executive Coaching i virksomhedens strategi 71% mener at involvering og opbakning fra lederne er væsentligt

Executive Coaching indgår som en del af virksomhedens HR strategi?

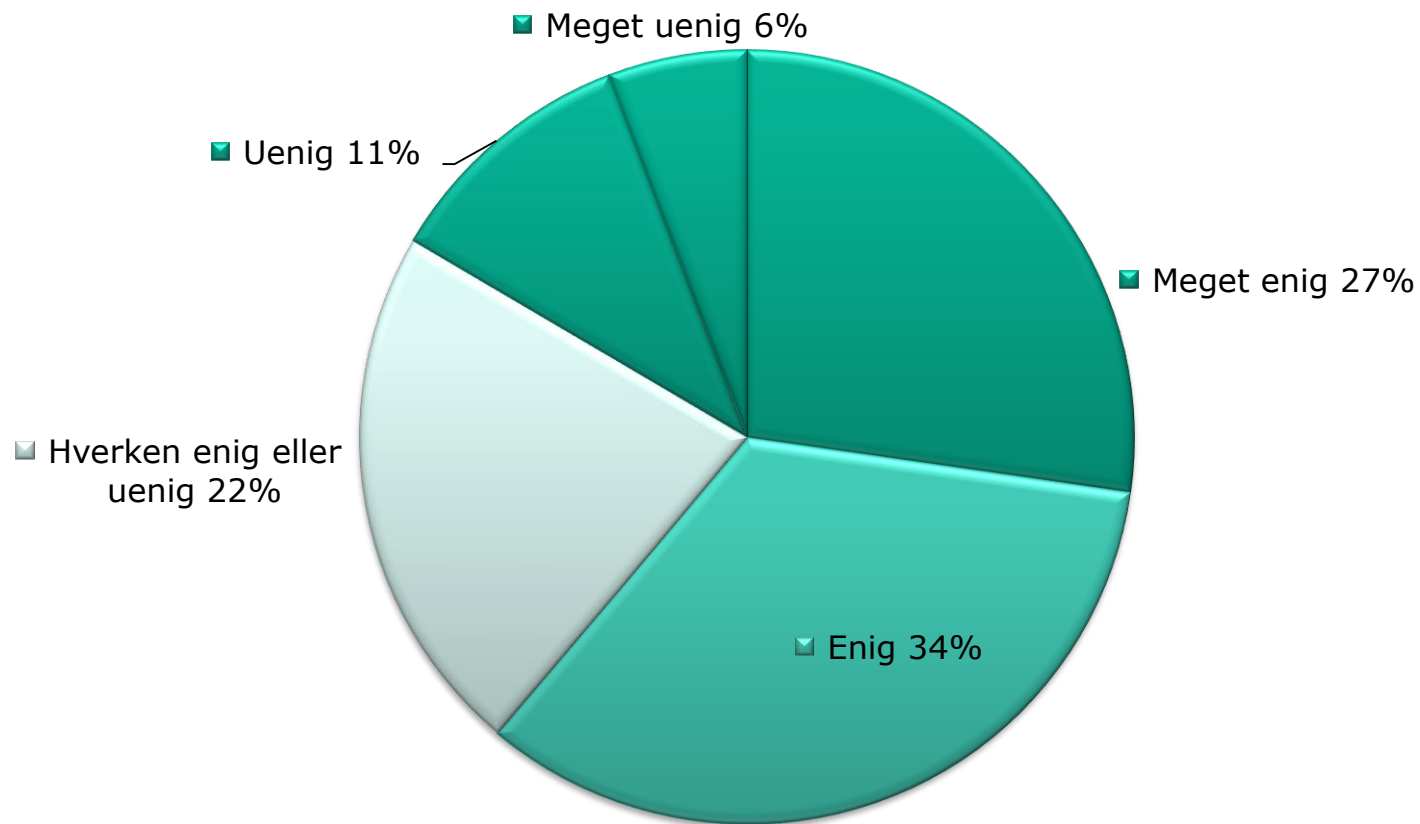


Det har stor betydning for udbyttet af Executive Coaching, at alle ledere på det executive niveau anvender og bakker op om coaching



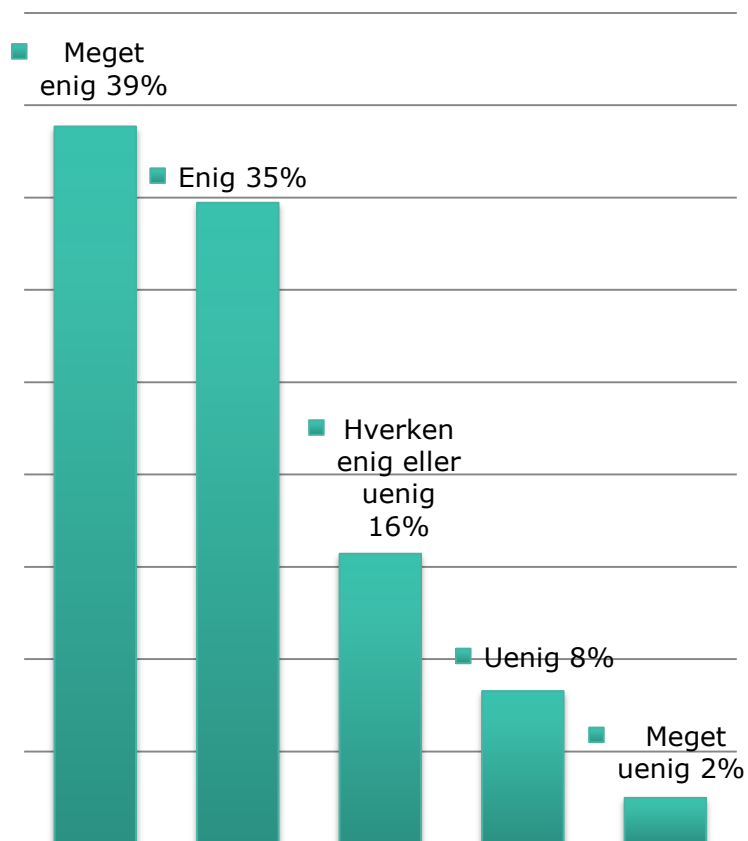
Test kan skabe opmærksomhed og give nye input til fokusområderne for coachingsamtalen

Det er væsentligt at skabe et realistisk udgangspunkt for et Executive Coaching forløb ved brug af tests (f.eks. personlighedstest, 360-graders test)

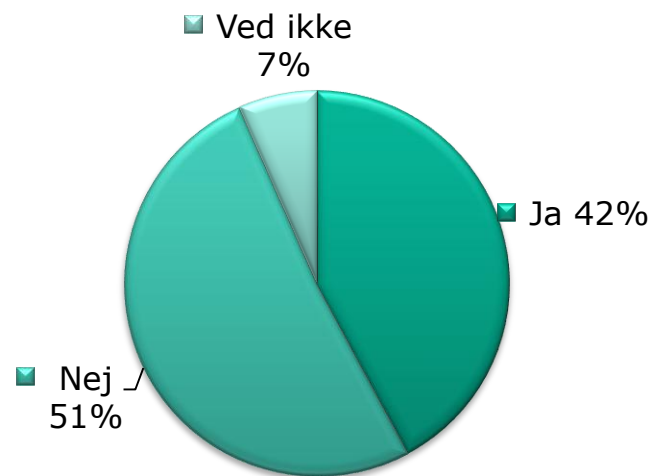


Det er væsentligt for udnyttelsen af det fulde potentiale, at der etableres en coaching kultur... men over halvdelen arbejder ikke systematisk hermed

Det er væsentligt for udnyttelsen af det fulde potentiale af Executive Coaching, at der etableres en coachingkultur i virksomheden.



Har din virksomhed arbejdet systematisk med at etablere en coachingkultur?

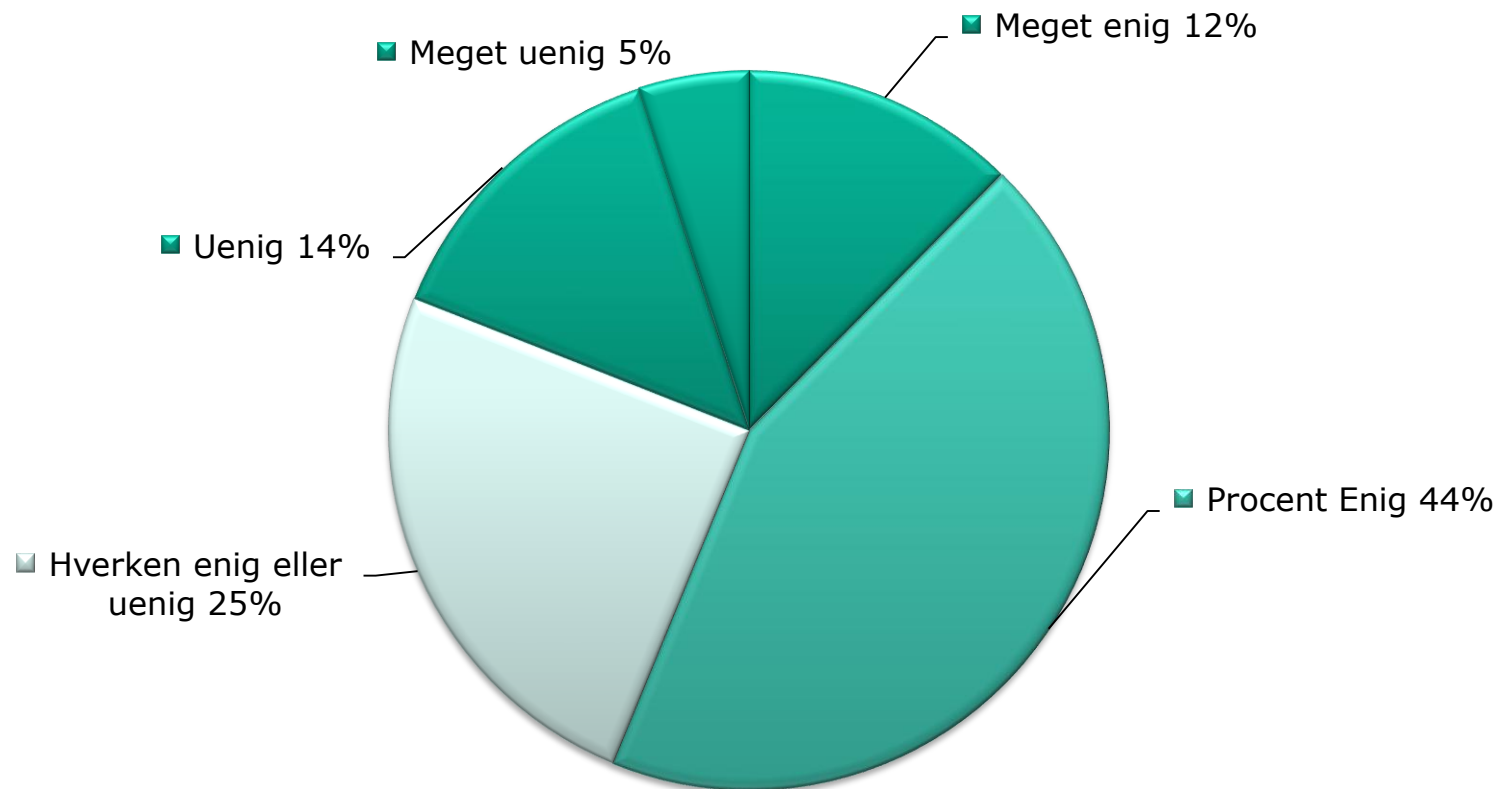


Coachingkultur: Aktiv feedback kultur, hvor coaching anvendes som en udviklingsressource og er en integreret del af dagligdagen.

Coaching er tæt knyttet til forretningsdriverne (KPI) og HR/Talent udviklingsstrategien.

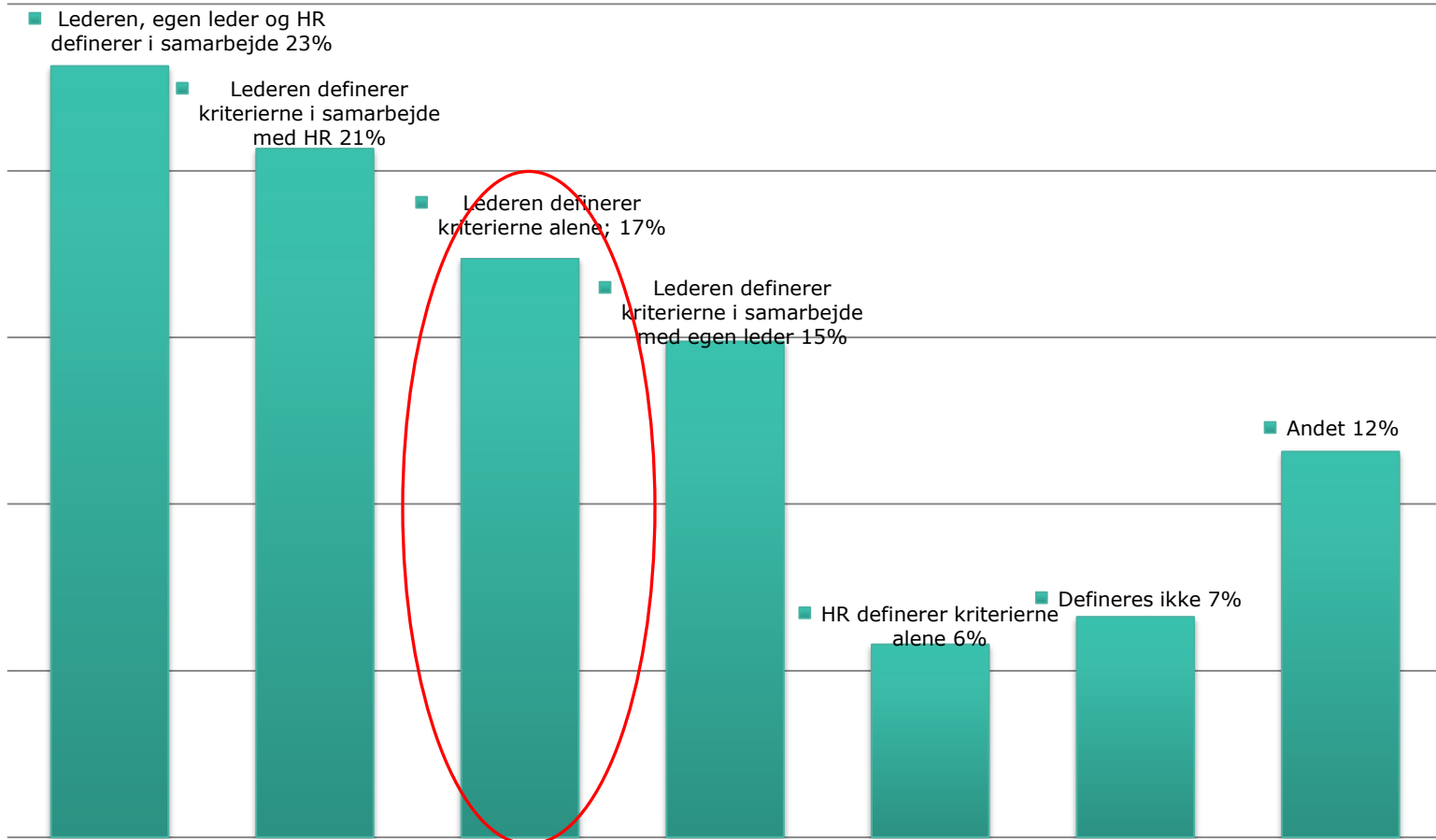
20% opsætter i mindre grad eller slet ikke kriterier for udbyttet i Executive Coaching

Der opsættes klare kriterier for udbyttet af Executive Coaching i din virksomhed



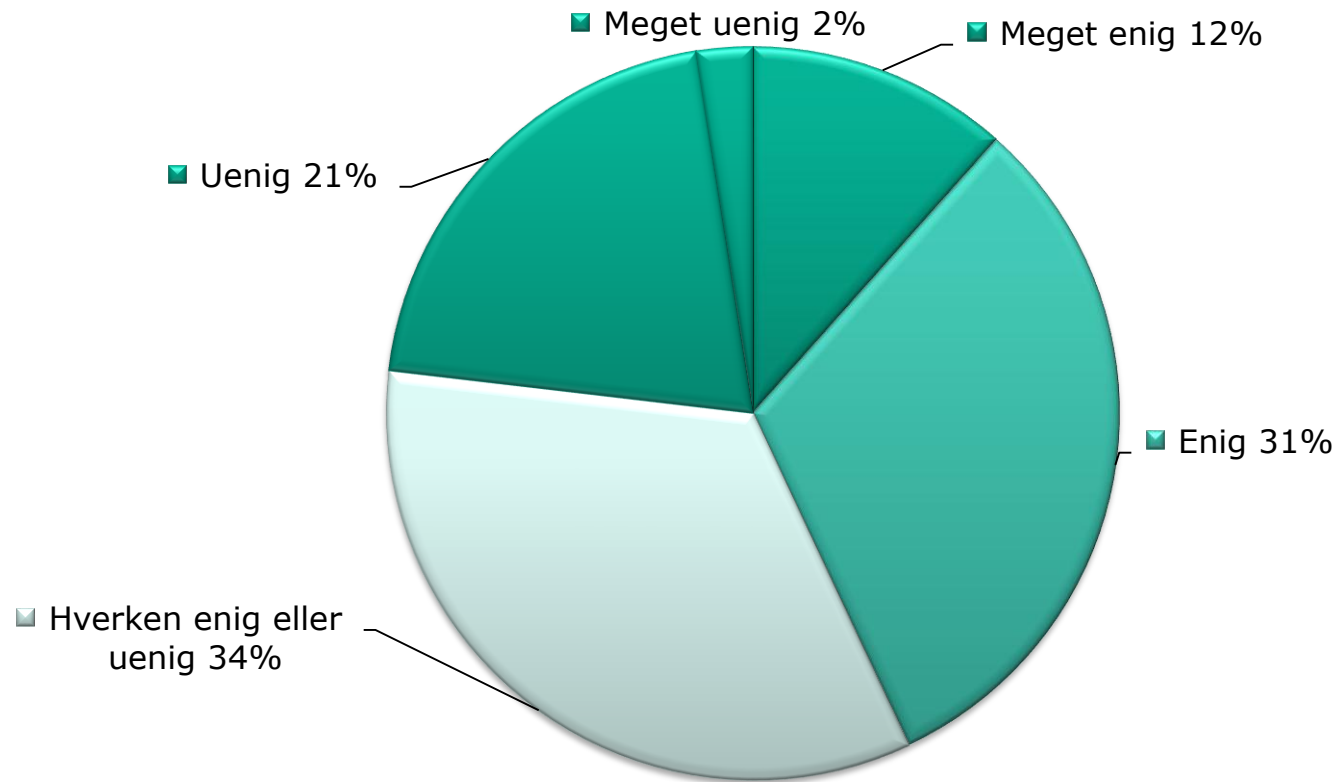
...og ofte defineres kriterierne alene af lederen selv

Hvordan defineres kriterierne for Executive Coaching i din virksomhed?



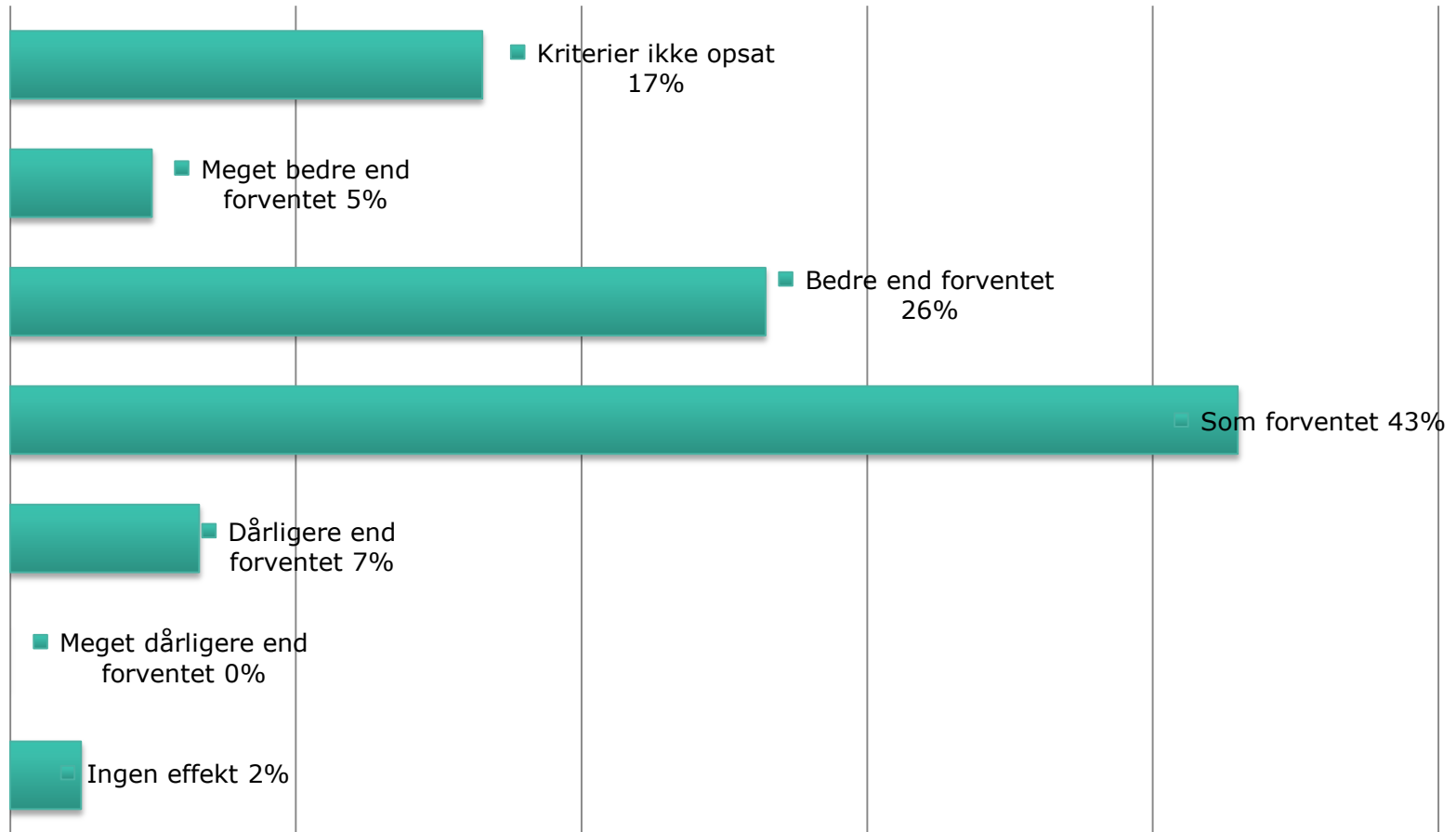
Opfølgning og effektmåling er væsentligt i processen –
men under halvdelen gør det

Din virksomhed følger systematisk op på effekten af Executive Coaching



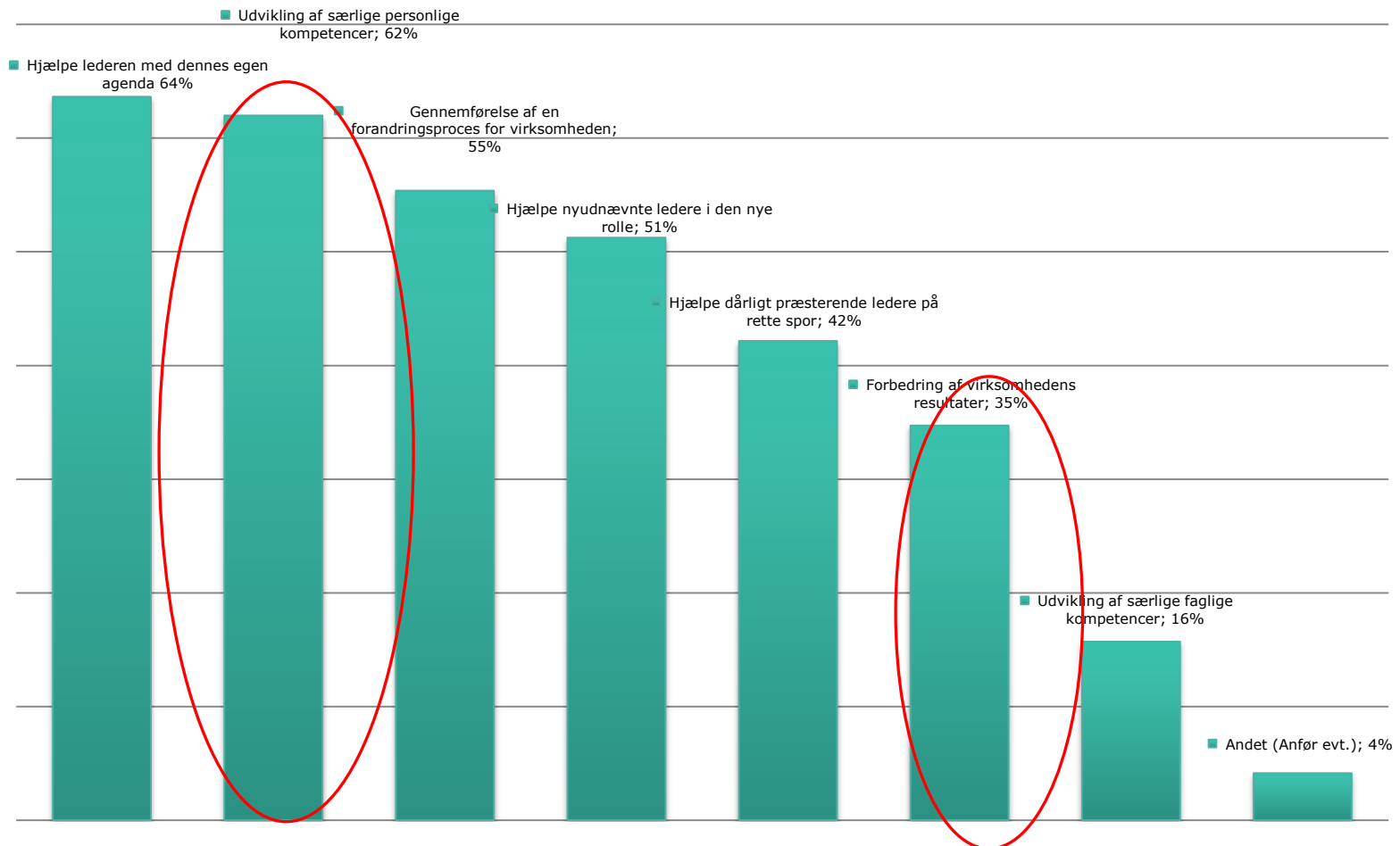
Dog har effekten af Executive coaching været positiv

Hvordan har effekten af Executive Coaching generelt været i forhold til de opsatte kriterier?



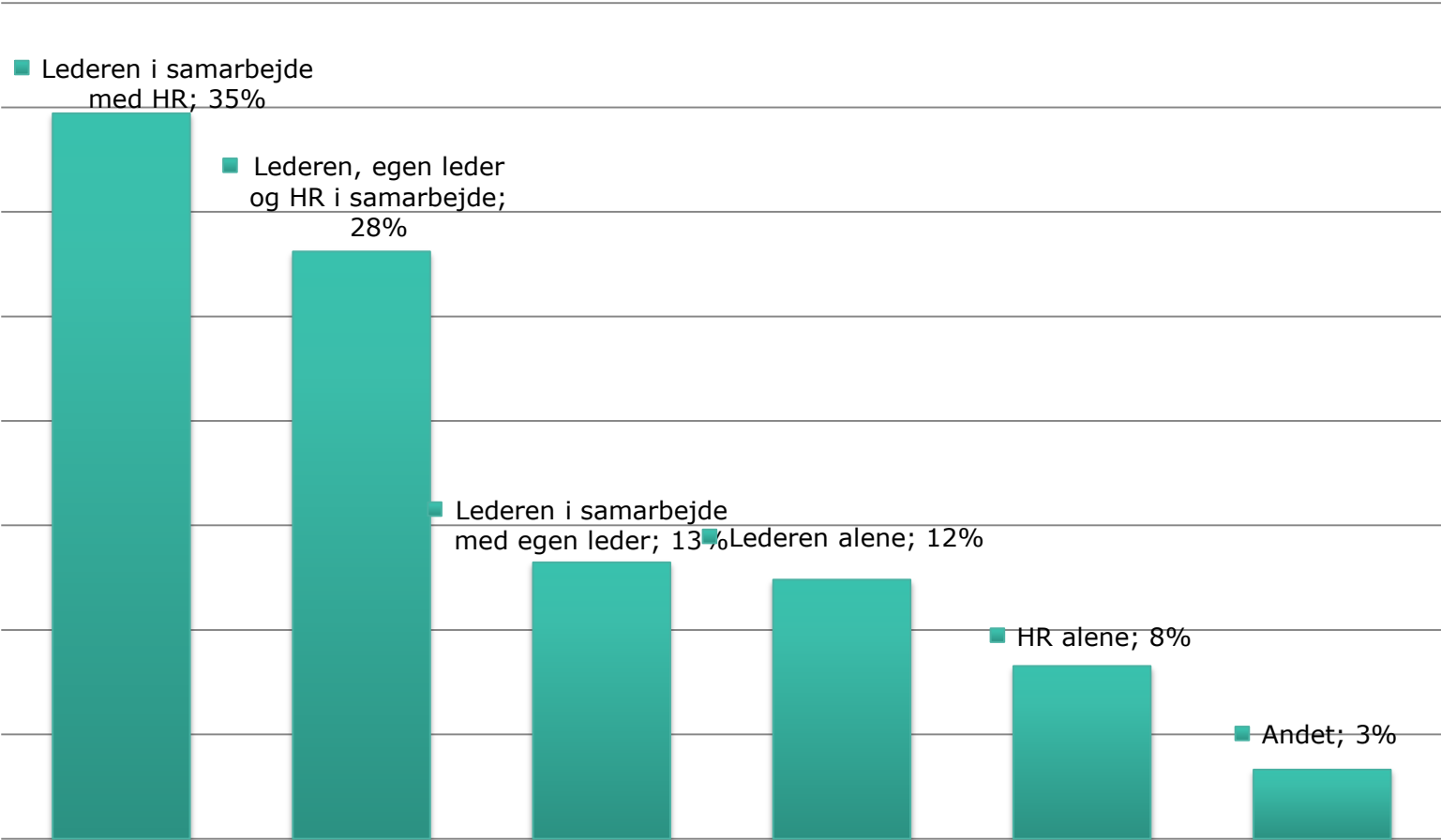
Coacheens personlige kompetencer fylder mere end forbedring af virksomhedens resultater

På hvilke områder har Executive Coaching haft effekt? (Mulighed for flere svar)



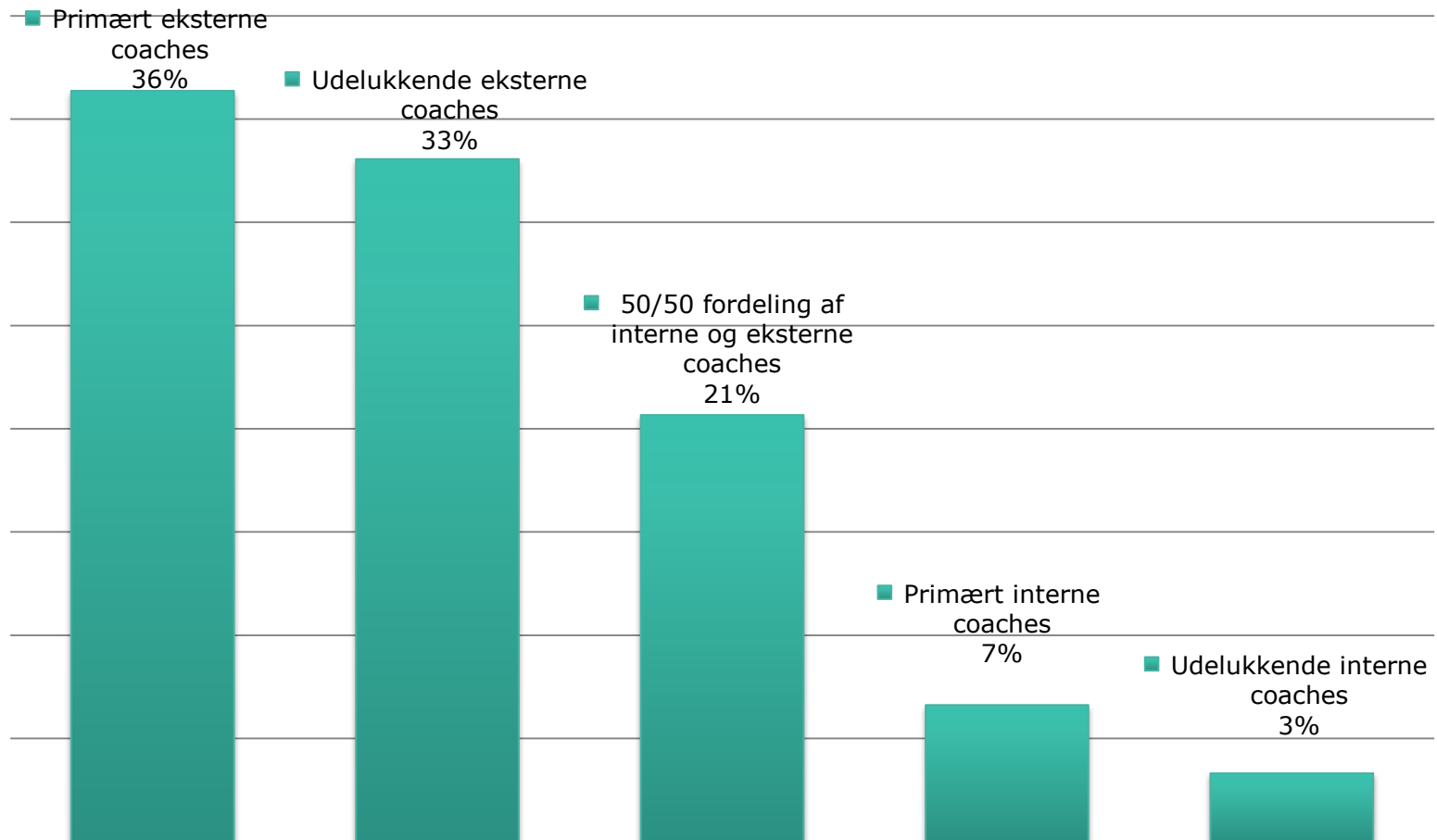
Coaching er forankret igennem HR

Hvem udvælger Executive Coaches i din virksomhed?



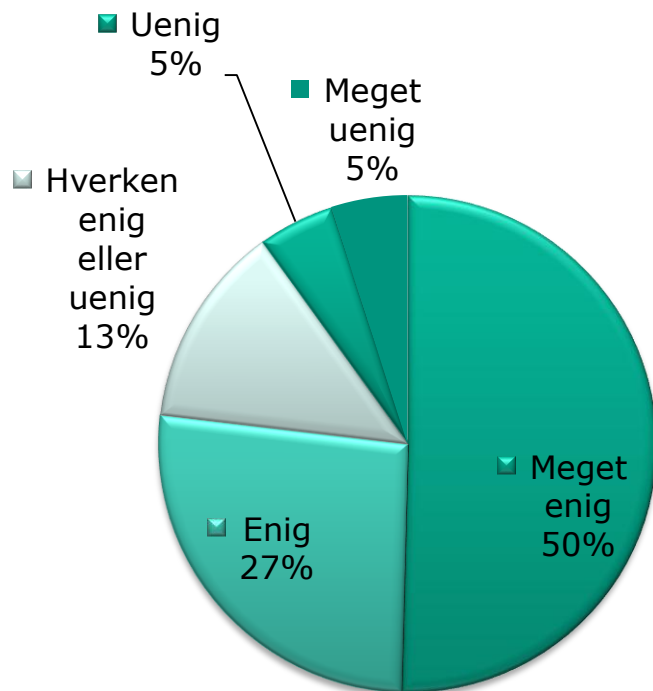
Eksterne coaches foretrækkes

Hvilken type coach anvendes på det executive niveau i din virksomhed?

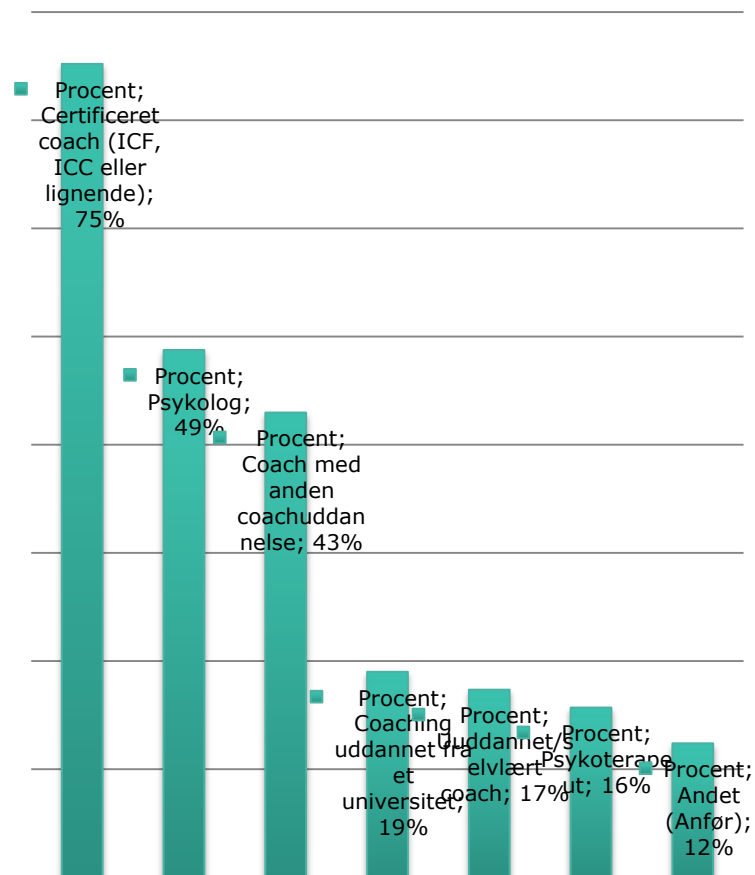


Tung faglighed og metodiske kompetencer foretrækkes

Uanset den uddannelsesmæssige baggrund, så er det væsentligt, at den Executive Coach behersker grundlæggende psykologiske metoder og teknikker, som en del af et bredere repertoire



Hvilke af nedenstående coachtyper mener du kan tilføre værdi til virksomheden gennem Executive Coaching?



Vil du vide mere?

Kontakt Vedr. Coaching

Virksomhedsrådgiver
Tine Bødker Grynnerup
Tlf.: 8730 2128
E-mail: tbg@cfl.dk

Virksomhedsrådgiver
Belinda Lange
Tlf.: 8730 2126
E-mail: bla@cfl.dk

Kontakt vedr. indikatoren:
Rådgiver Lena Jensen
Tlf.: 3348 8893
E-mail: lej@cfl.dk

Besøg vores hjemmeside:
www.cfl.dk



cfil

Center for Ledelse