

Professionalisierung statt Profit

8. COACHING-UMFRAGE DEUTSCHLAND



Foto: jameek/photocase

Coaching gilt unter den Weiterbildungs- und Beratungsformaten aktuell als das krisenfesteste. Einige Erhebungen haben Coaching gar als Gewinner der Krise ausgemacht. In einer groß angelegten Untersuchung haben zwei Marktexperten genauer hingeschaut: Jörg Middendorf und Klaus Stadler geben Einblick in die Auftragsbücher und Honorarsätze von Deutschlands Coaches und zeichnen zudem deren Weiterbildungsaktivitäten nach.

Preview: ► Trend zur Kürze: Coaching-Stunden pro Coaching-Prozess ► Das Ende des Anstiegs: Die Entwicklung der Coaching-Honorare ► Am liebsten systemisch: Wie Deutschlands Coaches ausgebildet sind und wie sie sich weiterbilden ► Wie der Coachee, so der Coach: Die Weiterbildungsziele der Coaches

■ Die Krise ist auch an Deutschlands Coaches nicht spurlos vorbeigezogen. Das zeigt die Coaching-Umfrage Deutschland 2009, die das Büro für Coaching und Organisationsberatung (BCO Köln) wieder in Kooperation mit dem Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC) durchgeführt hat. Zwar verzeichneten die insgesamt 578 Coaches, die an der Umfrage teilgenommen haben, im Schnitt nur einen minimalen Rückgang der durchschnittlichen Anzahl der Coaching-Prozesse von 24,5 auf 23,7 im Jahr, doch ist dies nur die halbe Wahrheit. Denn innerhalb eines Coaching-Prozesses sank die durchschnittliche Anzahl der Coaching-Stunden um 12 Prozent von 15,6 auf 13,2 Stunden. Und da die meisten Coachings immer noch in Stunden abgerechnet werden, schlägt sich dieser Rückgang direkt auf das Einkommen der Coaches nieder.

Die beobachtete Verkürzung der Coaching-Prozesse passt sich ein in einen Trend, der den gesamten Weiterbildungsmarkt erfasst zu haben scheint: Die Qualifizierungen, die die Unternehmen durchführen lassen, sollen nach Möglichkeit kürzer, kompakter und damit preisgünstiger sein. Ob dies didaktisch immer sinnvoll ist, scheint von nur sekundärer Priorität zu sein. Wichtig ist offensichtlich nur, dass Kosten gespart werden. Legt man den mittleren Stundensatz für ein Coaching aus der Umfrage im vergangenen Jahr (158 Euro) zugrunde, ergibt sich durch den durchschnittlichen Rückgang der Coaching-Stunden pro Coaching um zweieinhalb Stunden eine Ersparnis von fast 380 Euro pro Coaching-Prozess. Da dies nur Durchschnittswerte sind, kann die Ersparnis beziehungsweise – andersherum ausgedrückt – der Umsatzverlust des Coaches im Einzelfall natürlich deutlich höher ausfallen.

Honorare erstmals gesunken

Doch das Krisenjahr 2009 drückte nicht nur indirekt über die Coaching-Dauer die Honorare, sondern wirkte sich auch direkt auf die Höhe der erzielten Sätze

aus. So wurde zum ersten Mal seit dem Beginn der jährlichen Erhebung zum Coaching-Markt im Jahr 2002 ein Absinken des durchschnittlichen Stundensatzes beobachtet. Er fiel von 158 Euro im Jahr 2008 auf 145 Euro im Jahr 2009. Das bedeutet einen Rückgang von über acht Prozent (zur Entwicklung der Coaching-Honorare siehe Grafik S. 6).

Auch an dieser Stelle darf nicht vergessen werden, dass es sich bei diesen Zahlen um Durchschnittswerte über alle Teilnehmer der Coaching-Umfrage hinweg handelt, was wiederum im Einzelfall deutlich höhere Einbußen bei der erzielten Honorarhöhe vermuten lässt. Wie stark die Einbußen den Coach treffen, hängt dann freilich vor allem davon ab,

Linktipp

Die Ergebnisse der Studien zum Coaching-Markt von 2002 bis 2008 stehen kostenfrei unter www.coaching-umfrage.de/ergebnisse.htm bereit. Die aktuellen Ergebnisse können gegen eine Gebühr von 15 Euro beim Deutschen Bundesverband Coaching e.V. bezogen werden. Kontakt: info@dbvc.de

Die Autoren:

Klaus Stadler nutzt seine Erfahrungen als Top-Manager und Top-Management-Berater, um Führungskräfte und Teams in kritischen Veränderungssituationen zu begleiten. Er ist Master des Instituts für systemische Beratung (ISBW), Mitglied im Vorstand des Deutschen Bundesverbandes Coaching e.V. (DBVC) und Senior Coach (DBVC). Den Deutschen Coaching-Preis hat er mitinitiiert. Kontakt: info@dbvc.de

Jörg Middendorf ist Inhaber und Leiter des Kölner Unternehmens BCO – Büro für Coaching und Organisationsberatung. Der Psychologe, Coach und Organisationsentwickler nimmt den Coaching-Markt bereits seit 2002 jährlich mittels einer Online-Umfrage unter die Lupe. Kontakt: info@bco-koeln.de



nimmt. Diese These wird auch gestützt durch die ermittelten Qualifikationen der Coachs, die sich in den vergangenen Jahren als unverändert hoch erwiesen haben.

Der Anteil der Hochschulabsolventen unter den Studienteilnehmern beträgt nach wie vor über 80 Prozent. Zudem verfügt eine deutliche Mehrheit (77 Prozent) über eine umfassende Grundausbildung, die mindestens über zwölf Monate ging und 150 oder mehr Ausbildungsstunden umfasste. Allerdings ruhen sich die Coachs auf ihren Qualifikationen nicht aus, sondern investieren nach wie vor – auch krisenbedingten Umsatzrückgängen zum Trotz – in die eigene Weiterbildung. So gaben 72 Prozent der Befragten an, auch 2009 eine Weiterbildung besucht zu haben. Dabei investierte mehr als ein Viertel der Coachs 3.000 Euro und mehr für eine zusätzliche Qualifizierung.

Systemische Ausbildung liegt in Front

Bei der Wahl der ersten und grundlegenden Ausbildung im Bereich Beratung/Coaching gibt es hinsichtlich der inhaltlichen Ausrichtung einen klaren Favoriten. Mit fast 18 Prozent liegen die systemisch orientierten Ausbildungen klar vorn in der Gunst der Coachs. Dahinter folgen mit knapp 10 Prozent eklektische Ausbildungen, die keiner klaren Beratungsrichtung einen Vorzug geben, sondern sich aus verschiedenen Richtungen

mit welchem Satz er sich am Markt etabliert hat. Die Honorarhöhen im Coaching differieren nämlich nach wie vor stark. So reicht die Spanne auch 2009 von unter 50 Euro pro Stunde bis zu über 300 Euro für eine Stunde Coaching. Immerhin noch knapp 17 Prozent der Befragten liquidierten über 200 Euro pro Stunde und fast ebenso viele Coachs konnten noch zwischen 151 und 200 Euro die Stunde verlangen.

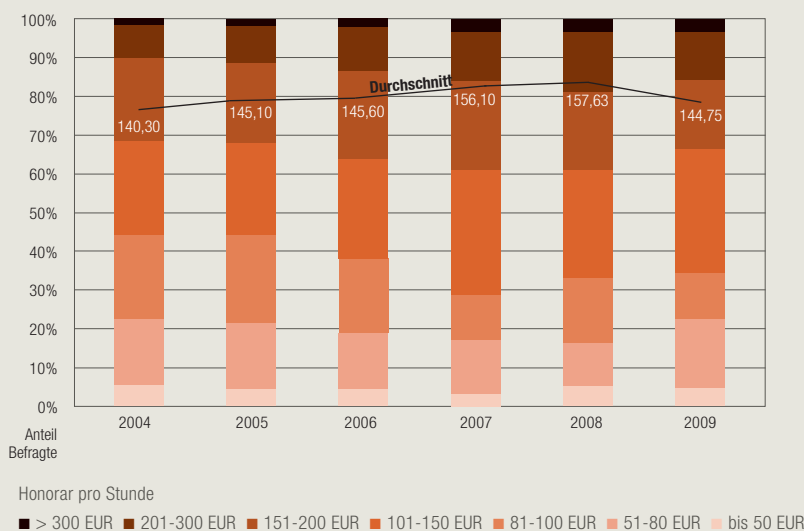
Auffällig bezüglich der Honorare ist, dass Coachs, die in Vollzeit berufstätig sind (nicht unbedingt nur als Coach), von dem durchschnittlichen Rückgang der Sätze deutlich weniger betroffen sind als ihre in Teilzeit arbeitenden Kollegen. Das könnte auf ein besseres Standing im Markt hindeuten.

Immer öfter zahlt der Arbeitgeber

Als sicher kann indes gelten, dass die Akzeptanz von Coaching insgesamt kontinuierlich weitersteigt. Einen robusten Indikator dafür bildet die stetige Zunahme jener Coachings, die nicht der Coachee selbst, sondern dessen Arbeitgeber bezahlt. Dieser Anteil hat sich 2009 gegenüber 2007 sogar um fünf Prozent erhöht.

Freilich können all diese Daten nur Trendaussagen indizieren, weil die Studie den Markt natürlich nicht vollständig, sondern nur stichprobenartig abbil-

det. Gleichwohl kann davon ausgegangen werden, dass die eruierten Veränderungen nicht lediglich auf eine veränderte Stichprobe zurückzuführen sind. Denn seit 2004 steigen die Durchschnittswerte zu Alter und Berufserfahrung der Umfrageteilnehmer kontinuierlich, was darauf hindeutet, dass sich – bis zu einem gewissen Maß – eine feste Gruppe gebildet hat, die jedes Jahr an der Studie teil-

Entwicklung der Coaching-Honorare**Die Honorarsätze sinken erstmals.**

passende Elemente für die Beratungsausbildung herausuchen. Gleich gefolgt von NLP, nach eigenem Anspruch ebenfalls eklektisch ausgerichtet, mit lediglich 0,1 Prozentpunkten dahinter. Die restlichen 60 Prozent der Befragten verteilen sich auf praktisch alle bekannten psychotherapeutischen Schulen und Trainer- und Beratungsausbildungen. Die Vielfalt unter den Coaches ist also durchaus groß, auch wenn die systemische Ausrichtung wohl immer noch en vogue ist.

Bei den Weiterbildungen, die im Jahr 2009 von den befragten Coaches besucht wurden, rangieren die systemisch geprägten Formate mit fast zehn Prozent ebenfalls auf Platz eins der Hitliste. Auch die eklektisch orientierten Weiterbildungen konnten mit fast sechseinhalb Prozent hier wieder die zweitmeisten Nennungen verbuchen. Dann ändert sich jedoch das Bild im Vergleich zu den Primär-Ausbildungen und die Supervision rückt mit knapp über sechs Prozent auf Platz 3. Allerdings erreicht die Sammelkategorie „Sons-tige“ sogar noch mehr Nennungen (8,5 Prozent) als die Plätze 2 und 3, woran auch hier die große Bandbreite der Weiterbildungen für Coaches sichtbar wird.

Persönliche Weiterentwicklung am wichtigsten

Fragt man nach dem Ziel der Weiterbildung, ergibt sich ein interessantes Bild. Am häufigsten, nämlich von der Hälfte der Teilnehmer, wird hier der Bereich der persönlichen Weiterentwicklung genannt. Ein Thema, was praktisch in jedem Coaching – unabhängig vom Anlass – eine Rolle spielt. Der zentrale Stellenwert der Persönlichkeitsentwicklung spiegelt sich also nicht nur in den Coaching-Anliegen wider, sondern nimmt auch in der Weiterbildung der Coaches selbst den zentralen Stellenwert ein.

Die Bereiche Interventionen (Methodenausbildung) und inhaltliche Vertiefung von Themen wie Burnout und Gesundheit waren für jeweils 39 Prozent der Befragten Inhalte einer Weiterbildung 2009. Zertifizierungen in lizenzgebundenen Systemen spielten dagegen nur in der Weiterbildung von elf Prozent der Befragten eine Rolle.

Insgesamt bleibt festzuhalten: Der Coaching-Markt in Deutschland ist nicht von der Krise verschont geblieben. Sowohl die Anzahl der Coaching-Prozesse, die Stunden im Rahmen dieser Prozesse wie auch die Honorare sind im Durchschnitt zurückgegangen. Allerdings gibt es nach wie vor deutliche Unterschiede mit Blick auf die Verdienstmöglichkeiten als Coach. Diese hängen unter anderem davon ab, ob ein Coach Vollzeit oder Teilzeit berufstätig ist. Doch auch vor diesem Hintergrund scheint für die überwiegende Mehrzahl der befragten Coaches die eigene Weiterbildung wichtig zu sein. So wurden von den meisten Coaches auch 2009 Weiterbildungen zu den Bereichen persönliche Entwicklung, Interventionen, inhaltliche Vertiefungen und Zertifizierungen besucht. Dies unterstreicht die zunehmende Professionalisierung des Coachings, die seit einigen Jahren zu beobachten ist.

Jörg Middendorf, Klaus Stadler ■

Zukunftsberuf Coach Veränderungen professionell begleiten

In unseren berufsbegleitenden Lehrgängen bilden wir Sie praxisorientiert zum Coach aus.

Zertifizierter Business Coach

- * Integrativer systemisch-lösungsorientierter Coaching-Ansatz
- * Methodenpluralität (Vermittlung von über 100 Coaching-Tools)
- * Zahlreiche Coachingübungen und Praxissupervision
- * Fundierte Coachingvarianten und Rollensicherheit als Coach
- * Umfangreiche Teilnehmer-Unterlagen
- * Nächster Start: 04.-06.06.2010

Weiterbildung Management Coach

- * Aufbauausbildung mit weiterführenden Organisations-, Management-, Team- und Führungcoaching-Tools

Anerkannte Qualität nach den Standards von DBVC, dvct und der Forschungsstelle Coaching-Gutachten.

Wir informieren Sie gern unter www.coatrain.de oder telefonisch unter **040-24 83 50 50**



COATRAIN®
Graustraße 1, 21029 Hamburg
info@coatrain.de

... mehr bewegen





IHK-Akademie
München + Westerham



Westerhamer Business-Coachingtage

für Unternehmer, Personalmanager und Coaches

- Vorträge
- Expertengespräche
- Networking

19. und 20. November 2010

Info und Anmeldung: juraschek@muenchen.ihk.de Rita Juraschek
08063 91-274



IHK-Akademie
München + Westerham
IHK für München und Oberbayern

www.akademie.ihk-muenchen.de