



Coaching Analysen 2005

Gennemført i samarbejde mellem:





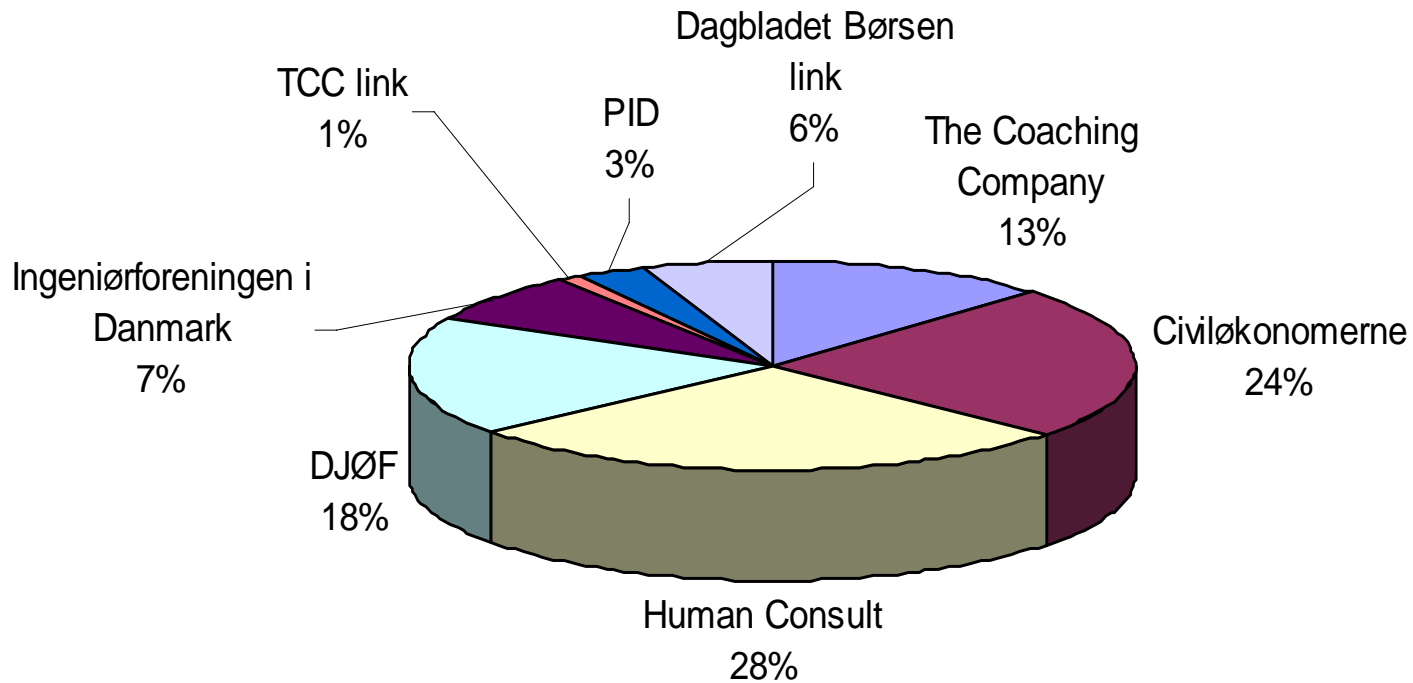
Metode og udtræk

Metode m.v.

- E-mail baseret spørgeskema
- Web-model PID, TCC* og Børsen
- Antal svar: 1241 (sidste år 1463. Dobbelt antal spørgsmål i 2005)
- Svarprocent: 16,2% (uden rykker, ekskl. Web)
- Data er vejet i forhold til totalpopulationerne
- Web-svar har vægten 1
- Alders bias (yngre) hos respondenter via DJØF og CØ grundet metodevalg
- DJØF respondenter: overrepræsentation offentlig ansatte kvinder

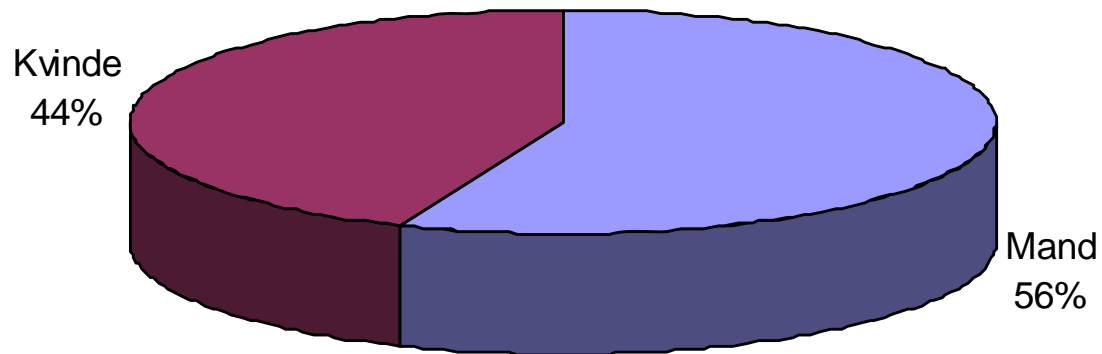
**TCC har benyttet såvel e-mail/link som Web.*

Hvem har svaret?



Svarprocenterne varierer
fra 9,3% til 22,5

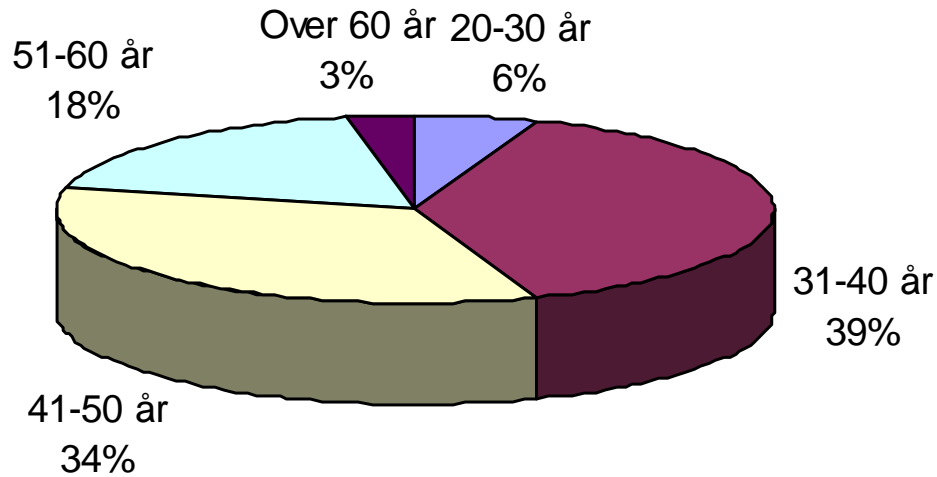
Køn



	2003	%	2004	%	2005	%
Mand	329	68,0	987	67,5	695	56,0
Kvinde	155	32,0	476	32,5	546	44,0

Andelen af kvinder der har svaret er steget i forhold til 2004.

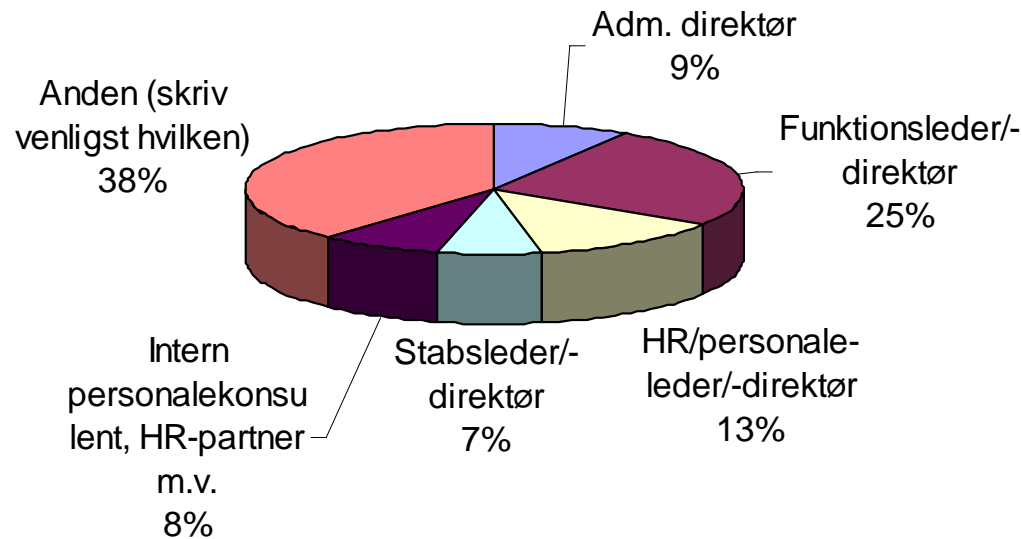
Alder



	2003	%	2004	%	2005	%
20-30 år	22	4,5	59	4,0	70	5,6
31-40 år	206	42,6	547	37,4	481	38,8
41-50 år	140	28,9	505	34,5	423	34,1
51-60 år	102	21,1	293	20,0	229	18,5
Over 60 år	14	2,9	59	4,0	38	3,1
Total	484	100	1463	100	1241	100

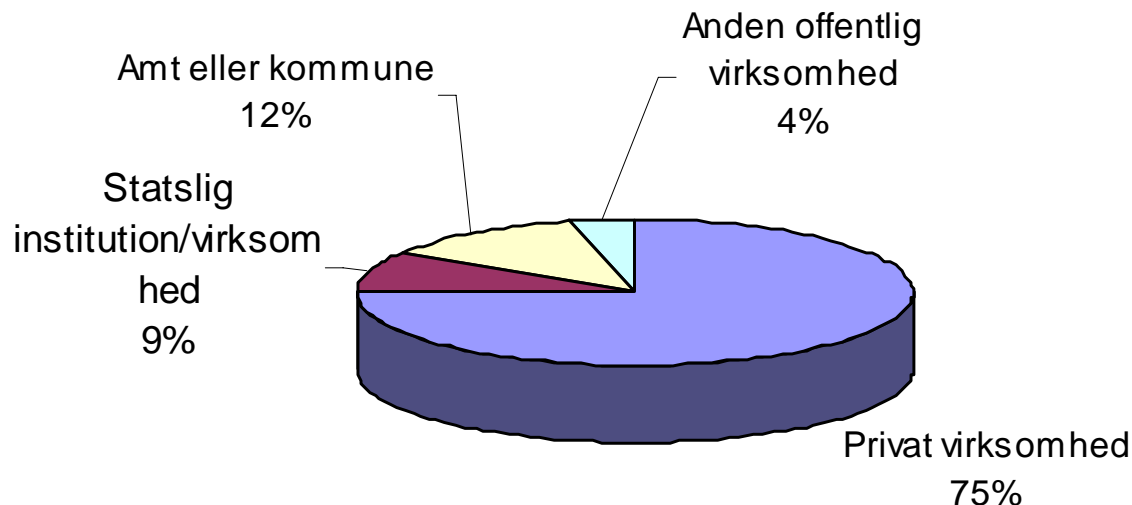
Uændret aldersfordeling

Stilling/funktion



	2003	%	2004	%	2004 (excl. andet)	2005	%	% excl. "Anden"
Adm. direktør	65	13,8	171	11,7	16,8%	111	8,9	14,5
Funktionsleder/direktør	191	40,6	458	31,3	44,9%	312	25,1	40,8
HR/Personale-leder/direktør	69	14,7	152	10,4	14,9%	158	12,7	20,7
Stabsleder/direktør	52	11,1	128	8,7	12,5%	83	6,7	10,9
Intern konsulent	93	19,8	111	7,6	10,9%	100	8,1	13,1
Andet	0	0,0	443	30,3		477	38,4	
Total	470	100,0	1463	100,0		1241	100	

Privat/offentlig virksomhed

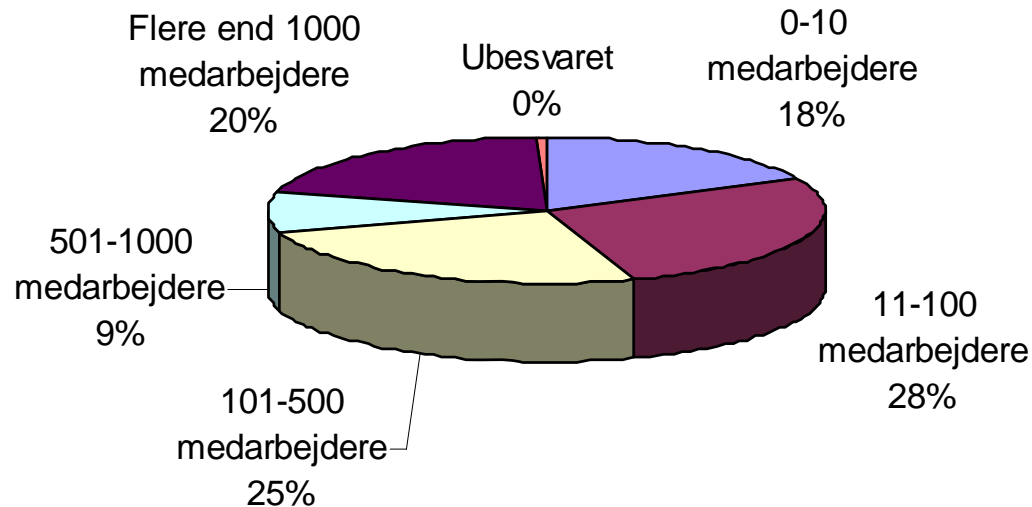


	2003	%	2004	%
Privat virksomhed	420	87,0	1029	70,3
Stat / Amt / Kommune eller anden offentlig virksomhed	63	13,0	434	29,7
Total	483	100,0	1463	100,0

	2005	%
Privat virksomhed	931	75,0
Statslig institution/virksomhed	114	9,2
Amt eller kommune	147	11,8
Anden offentlig virksomhed	49	3,9
Total	1241	100,0

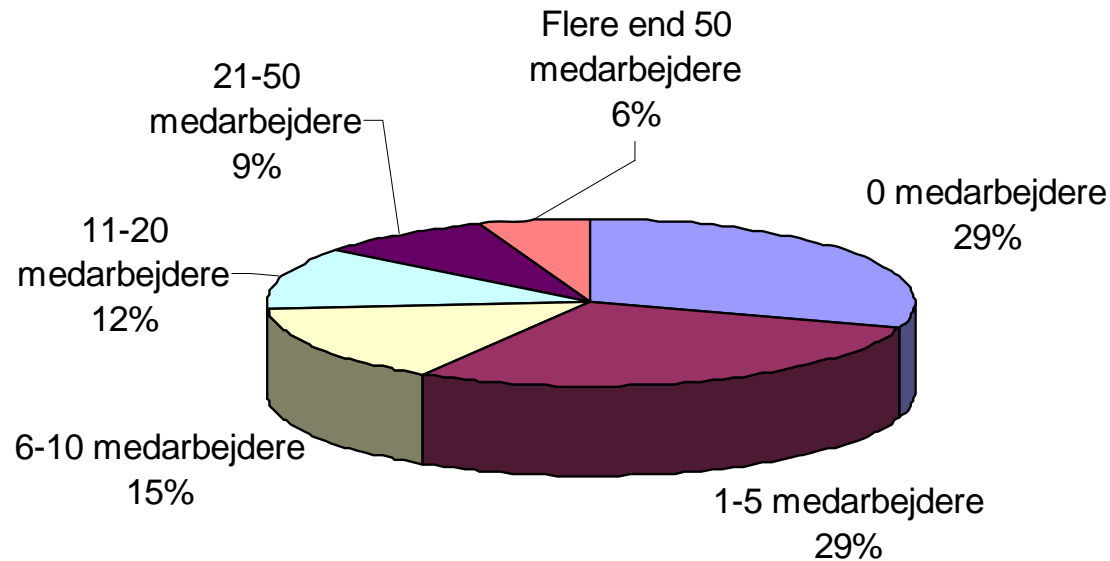
Underopdeling af de offentlige virksomheder i 2005

Antal medarbejdere i virksomheden



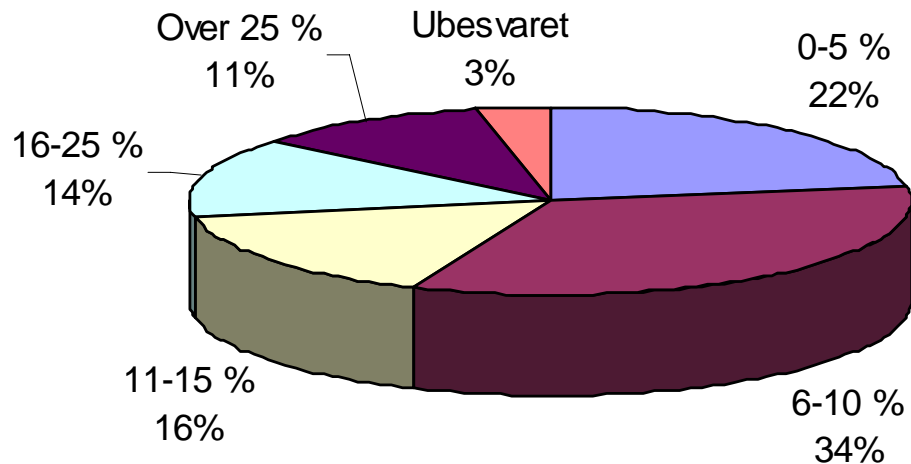
	2004 (%)	2005	%
0-10 medarbejdere	10	220	18
11-100 medarbejdere	25	337	27
101-500 medarbejdere	27	314	25
501-1000 medarbejdere	11	111	9
Flere end 1000 medarbejdere	27	253	20
Ubesvaret	0	6	0
	100	1241	100,0

Hvor mange medarbejdere har du ansvaret for?



	2003	%	2004	%	2005	%
0 medarbejdere			306	20,9	374	30,1
1-5 medarbejdere			417	28,5	355	28,6
0-5 medarbejdere	220	45,8	723	49,4	729	58,7
6-10 medarbejdere	65	13,5	224	15,3	188	15,1
11-20 medarbejdere	81	16,9	236	16,1	146	11,8
21-50 medarbejdere	53	11,0	179	12,2	108	8,7
Flere end 50 medarbejdere	61	12,7	101	6,9	70	5,6
Total	480	100,0	1463	100,0	1241	100

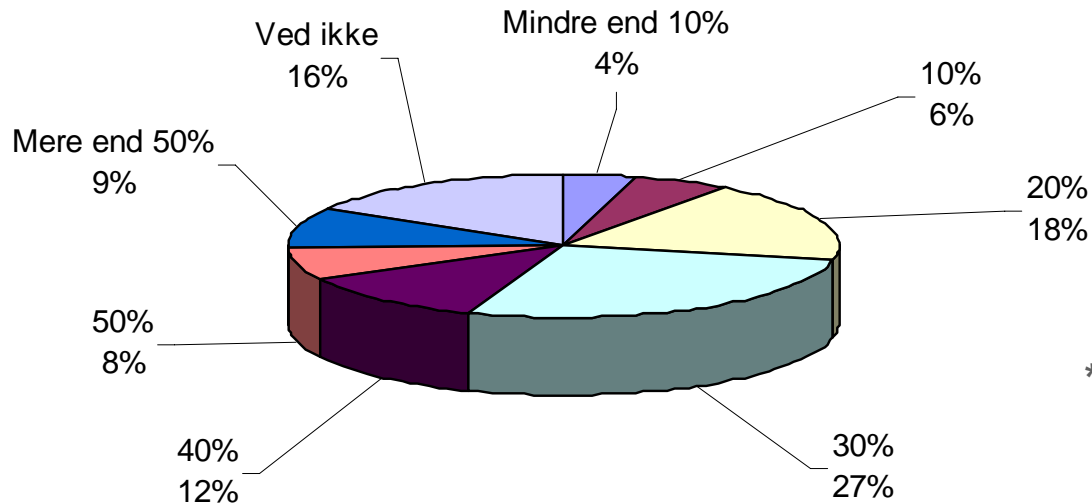
Hvor mange af virksomhedens ansatte er ledere med personaleansvar?



	2005	%
0-5 %	278	22,4
6-10 %	418	33,7
11-15 %	202	16,3
16-25 %	172	13,9
Over 25 %	131	10,6
Ubesvaret	40	3,2
Total	1241	100,0

Resultater!

De danske virksomheder indeholder et organisatorisk merpotentiale på ca. 30%!



* Vejet gennemsnit

	2003	%	2004	%
Mindre end 10 %			82	5,6%
10%	41	8,7%	134	9,2%
20%	121	25,7%	343	23,4%
30%	160	34,0%	341	23,3%
40%	58	12,3%	130	8,9%
50%	53	11,3%	79	5,4%
Mere end 50%	37	7,9%	79	5,4%
Ved ikke			275	18,8%
Total	470	100,0%	1463	100,0%

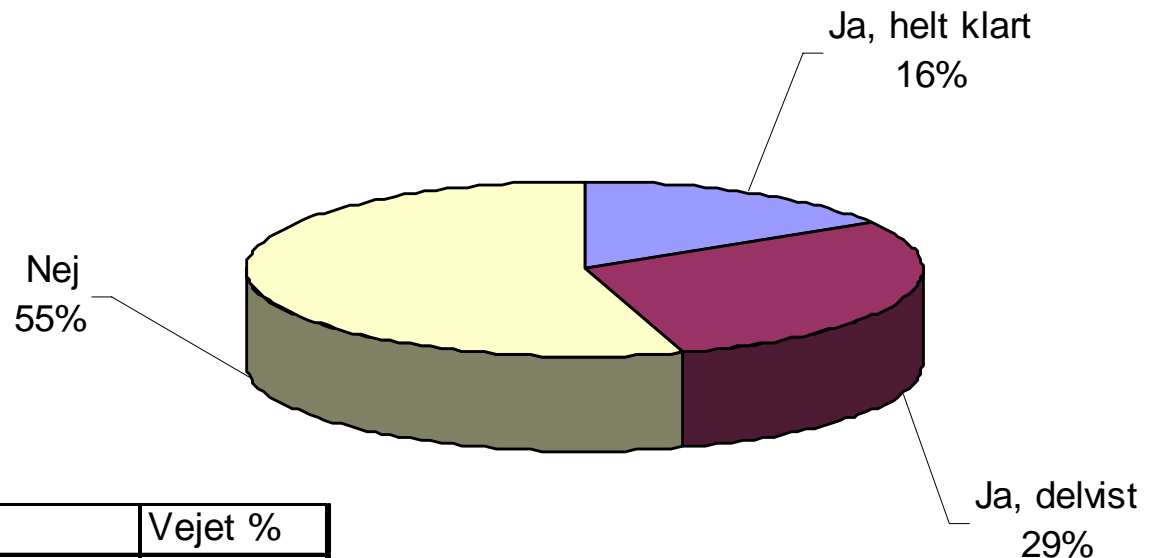
	2005	%	Vejet %
Mindre end 10%	51	4,1	4,1
10%	73	5,9	5,8
20%	230	18,5	18,4
30%	332	26,8	27,1
40%	151	12,2	11,7
50%	95	7,7	7,5
Mere end 50%	113	9,1	9,0
Ved ikke	196	15,8	16,3
Total	1241	100,0	

NB: Spørgsmålet er i 2003 og 2004 specifikt stillet med fokus på coaching.

Meget uklare mål for det personlige lederskab!

Spørgsmål:

Er der i din virksomhed formuleret et mål for hvilken forskel netop dit lederskab skal gøre i organisationen?

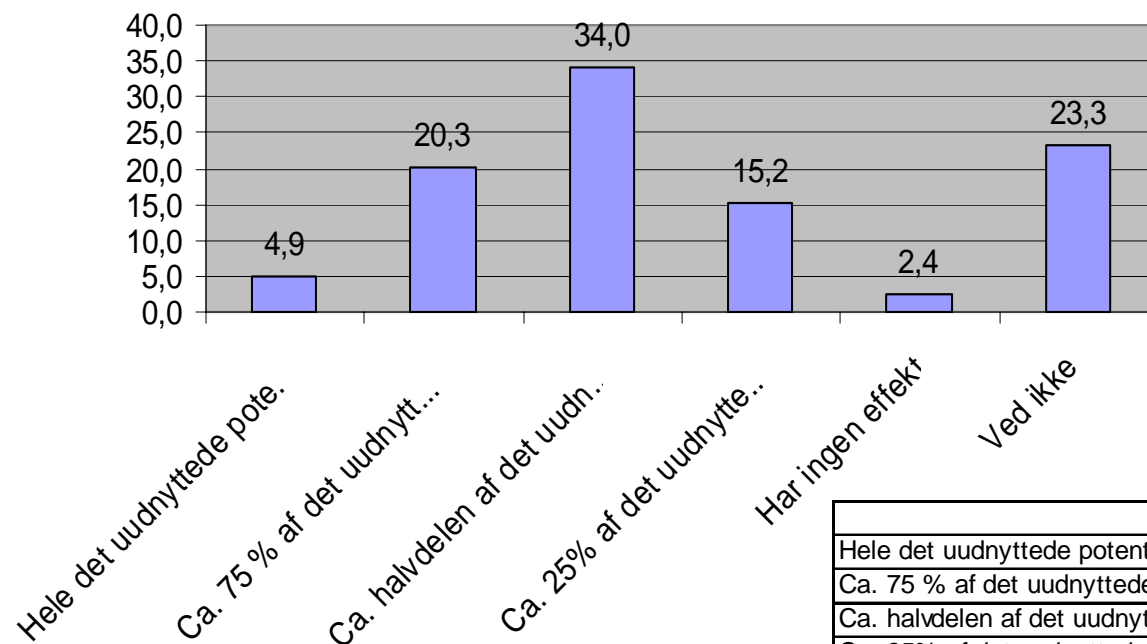


	2005	%	Vejet %
Ja, helt klart	204	16,4	16,1
Ja, delvist	370	29,8	29,1
Nej	667	53,7	54,8
Total	1241	100,0	

Coaching er et afgørende element når det organisatoriske merpotentiale skal frigøres!

Spørgsmål:

Hvor stor en del af det uudnyttede potentiale vil kunne frigøres hvis der blev udøvet coaching på alle niveauer i organisationen?

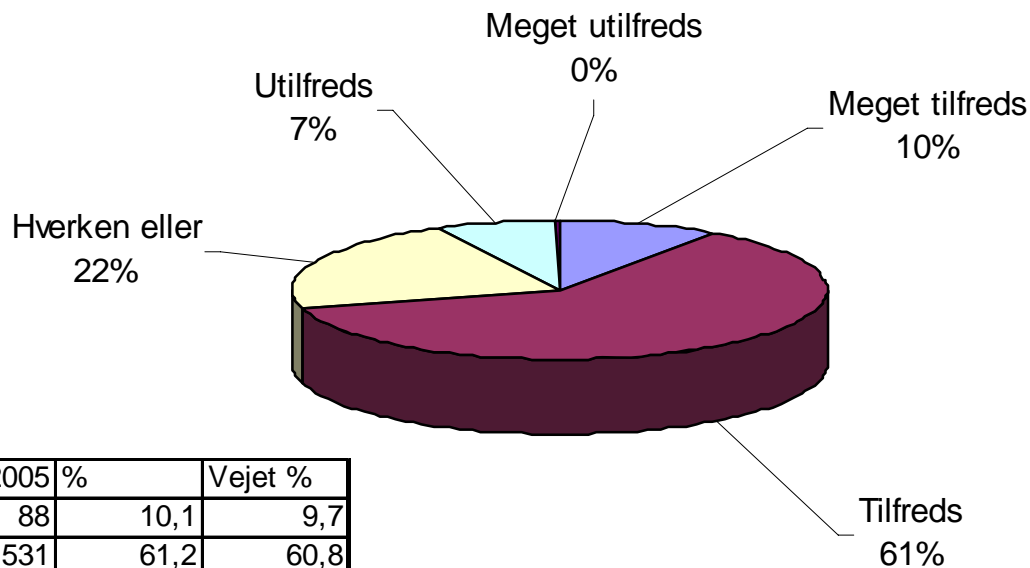


	2005	%	Vejet %
Hele det uudnyttede potentiale	64	5,2	4,9
Ca. 75 % af det uudnyttede potentiale	253	20,4	20,3
Ca. halvdelen af det uudnyttede potential	425	34,2	34,0
Ca. 25% af det uudnyttede potential	189	15,2	15,2
Har ingen effekt	28	2,3	2,4
Ved ikke	282	22,7	23,3
	1241	100,0	

Hele 7 ud af 10 ledere er tilfredse med deres egen indsats for at få medarbejderes fulde potentiale frem !

Spørgsmål:

Hvor tilfreds er du generelt med din indsats i relation til at få dine medarbejderes fulde potentiale frem?

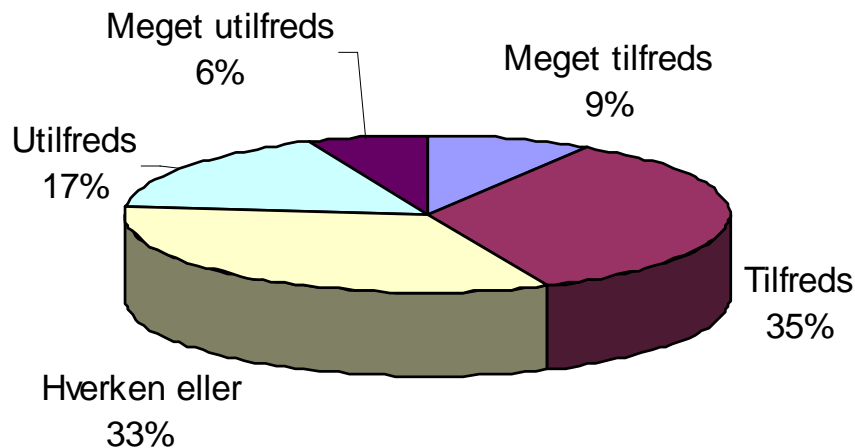


	2005	%	Vejet %
Meget tilfreds	88	10,1	9,7
Tilfreds	531	61,2	60,8
Hverken eller	186	21,5	22,1
Utilfreds	59	6,8	7,1
Meget utilfreds	3	0,3	0,3
Total	867	100,0	

Kun 4 ud af 10 er tilfredse med deres nærmeste leders indsats for at få det fulde potentiale frem !

Spørgsmål:

Hvor tilfreds er du generelt med din nærmeste leders indsats i relation til at få dit fulde potentiale frem?



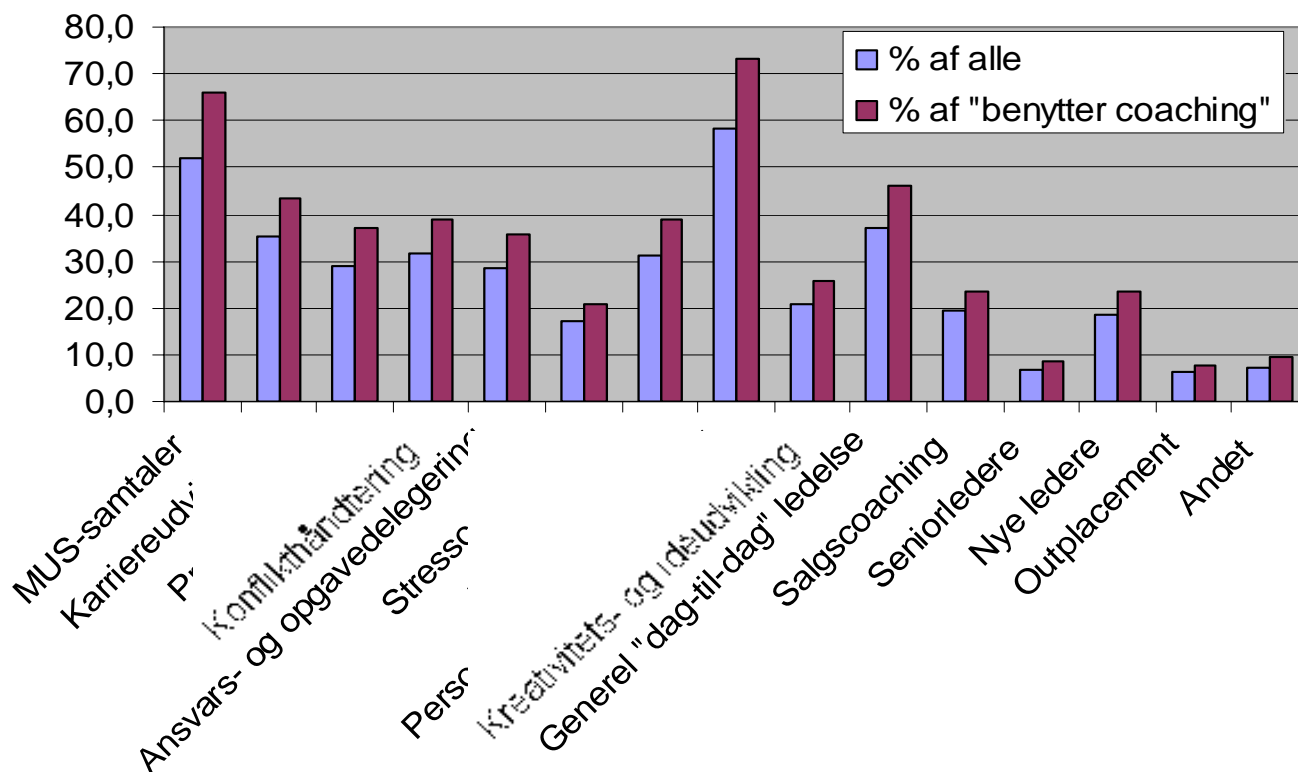
	2005	%	Vejet %
Meget tilfreds	103	9,1	8,9
Tilfreds	390	34,5	34,7
Hverken eller	375	33,2	33,1
Utilfreds	190	16,8	16,9
Meget utilfreds	72	6,4	6,4
Total	1130	100,0	

Fokus: Forankringen af coaching

Personlig & faglig sparring og MUS toppe. Outplacement og seniorledere tegner bunden!

spørgsmål:

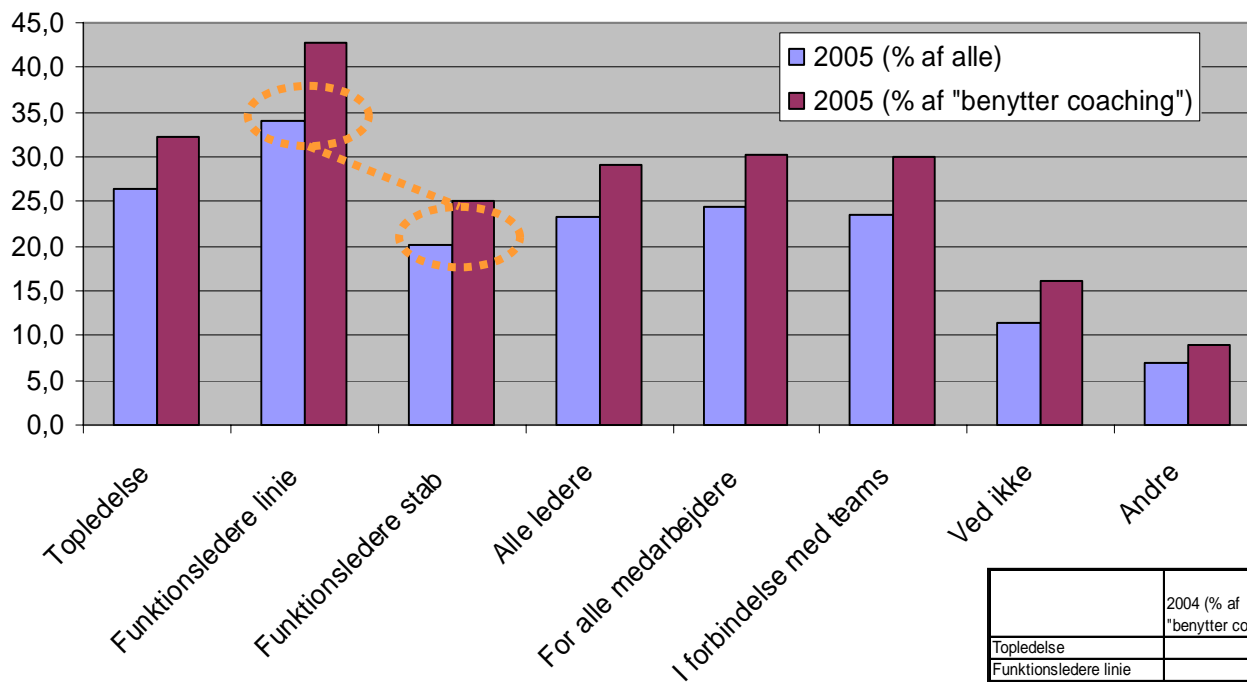
I min virksomhed benytter vi coaching i forbindelse med følgende områder?



Funktionsledere linie topper. Funktionsledere stab tegner bunden!

Spørgsmål:

I min virksomhed benyttes coaching på følgende niveauer?

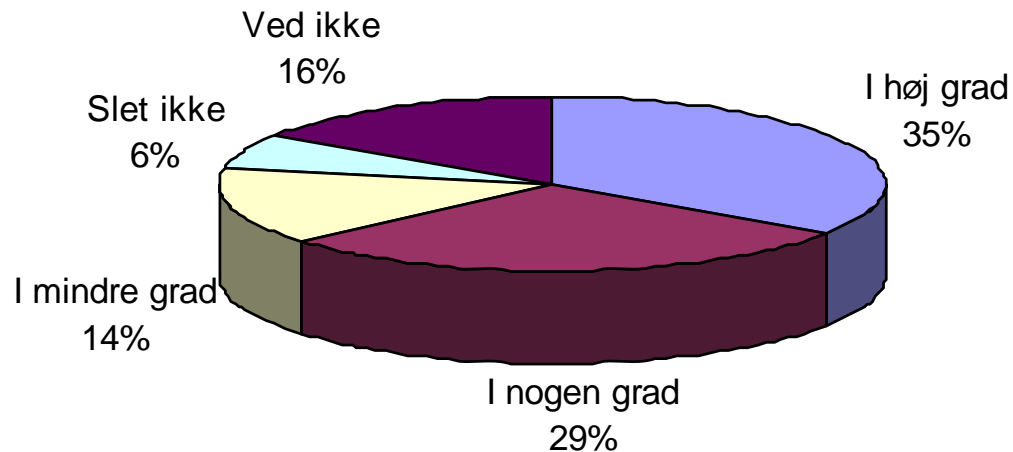


	2004 (% af "benytter coaching")	2005 (% af alle)	2005 (% af "benytter coaching")
Topledelse	31,6	26,4	32,3
Funktionsledere linie	50,2	34,0	42,8
Funktionsledere stab	31,0	20,1	25,1
Alle ledere	29,3	23,3	29,0
For alle medarbejdere	33,4	24,3	30,2
I forbindelse med teams	31,2	23,5	29,9
Ved ikke	N/A	11,5	16,2
Andre	N/A	7	8,9

64% siger; at der ”i høj grad” eller ”i nogen grad” er opbakning i topledelsen omkring brugen af coaching!

Spørgsmål:

Er der opbakning hos topledelsen omkring brugen af coaching?

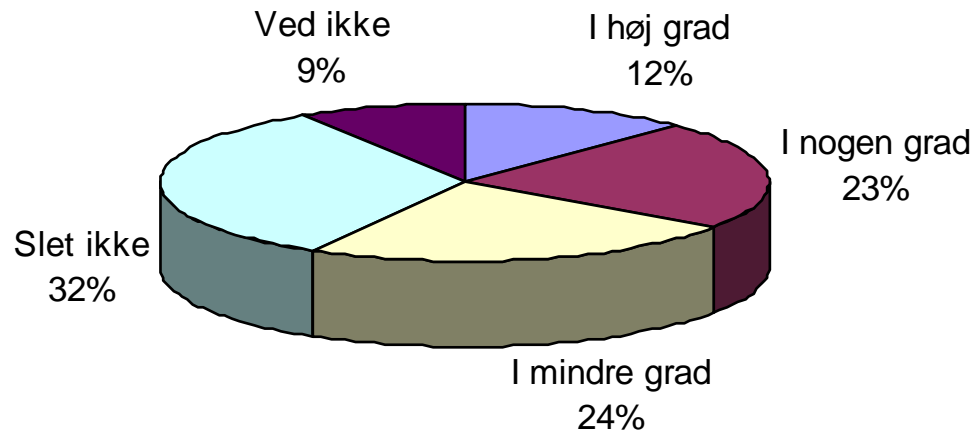


	2005	%	Vejet %
I høj grad	448	36,1	34,6
I nogen grad	367	29,6	29,1
I mindre grad	170	13,7	14,1
Slet ikke	76	6,1	6,4
Ved ikke	180	14,5	15,7

35% siger; at der ”i høj grad” eller ”i nogen grad” er en fælles model/opfattelse i virksomheden af, hvad coaching er!

Spørgsmål:

Har virksomheden/organisationen en fælles model for, eller opfattelse af, hvad coaching er?

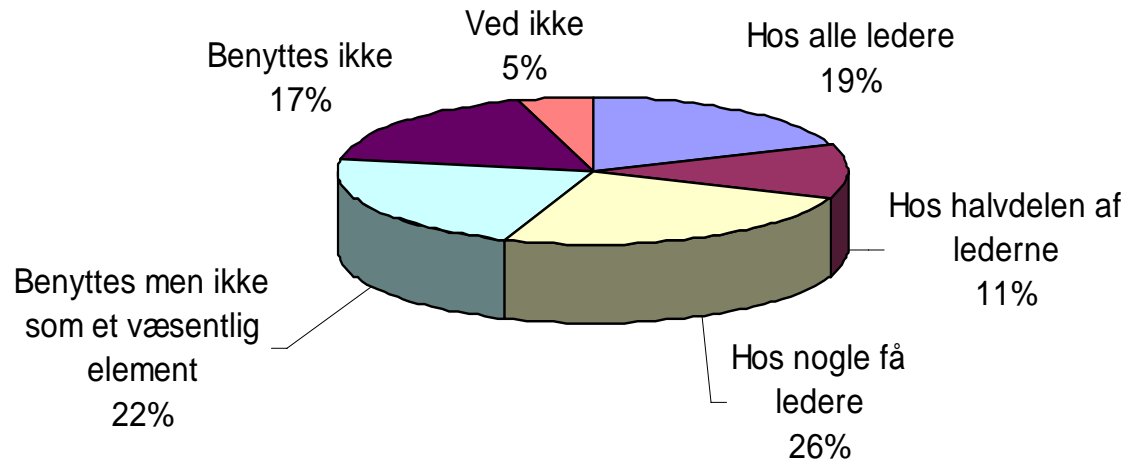


	2005	%	Vejet %
I høj grad	161	13,0	12,2
I nogen grad	286	23,0	22,5
I mindre grad	299	24,1	23,6
Slet ikke	401	32,3	33,0
Ved ikke	94	7,6	8,8

Kun 19% siger; at "hos alle lederne" benyttes coaching som et væsentligt element i ledelsesudfoldelsen!

Spørgsmål:

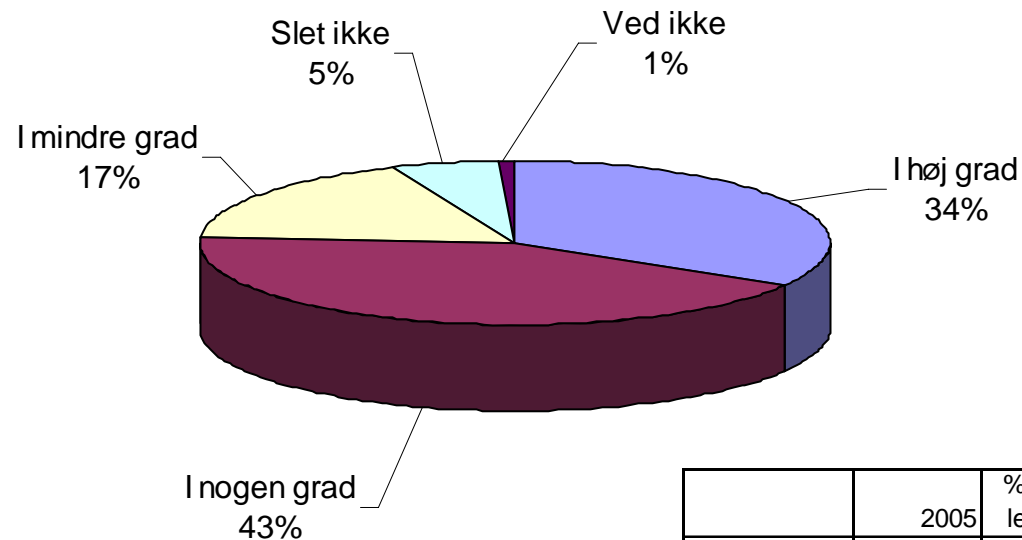
I min virksomhed benytter vi coaching som et væsentligt element i ledelsesudfoldelsen?



77% siger; at de selv ”i høj grad” eller ”i nogen grad” benytter coaching som en del af ledelsesudfoldelsen!

Spørgsmål:

I hvilken grad benytter du selv coaching som en del af din ledelsesudfoldelse?



	2005	% (af resp. med ledelsesansvar)	Vejet %
I høj grad	298	34,4	33,6
I nogen grad	378	43,6	42,7
I mindre grad	141	16,3	17,4
Slet ikke	43	5,0	5,4
Ved ikke	7	0,8	1,0
Total	867	100,0	

Egen-udviklingen som Coach sker ved egen brug af coaching samt feedback fra coachée. Stor mangel på egentlig uddannelse i coaching!

Spørgsmål:

Hvordan udvikler du dig som Coach?

(Blandt respondenter der har angivet at de "I høj grad"/"I nogen grad" benytter coaching som en del af ledelsesudfoldelsen)

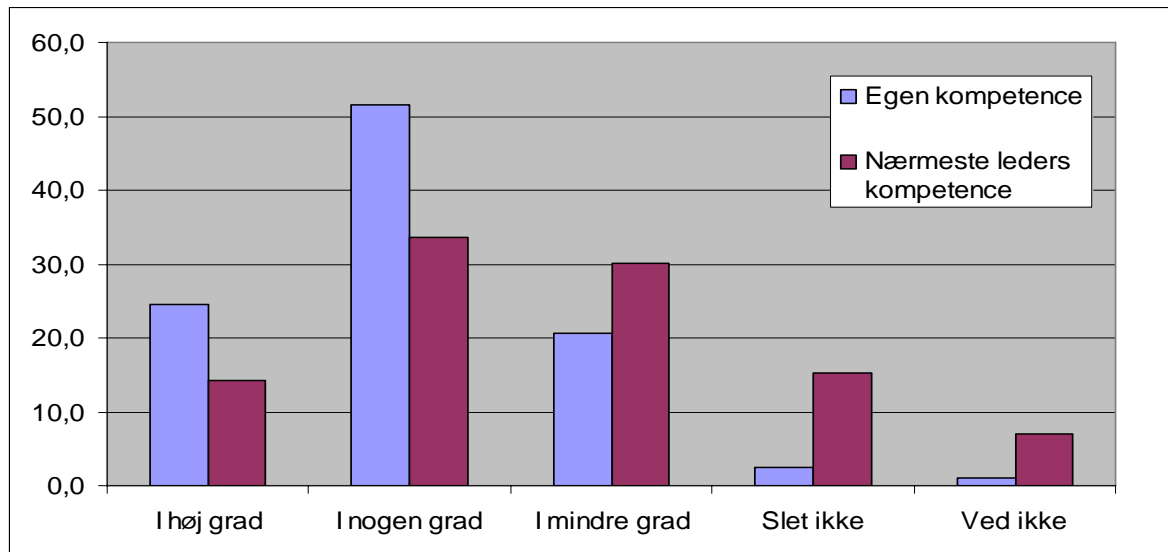
	1. prioritet	Vejet %	2. prioritet	Vejet %	3. prioritet	Vejet %	4. prioritet	Vejet %
Bruger det mere og mere i hverdagen	284	43,1	181	27,7	88	14,7	52	11,4
Går/har gået på en formaliseret coach uddannelse	98	14,1	51	7,9	46	7,7	46	10,2
Beder om at få feedback fra dem, jeg coacher	77	11,7	162	25,8	133	22,5	58	13,0
Er selv i et coach forløb, hvor jeg får coaching	62	9,3	83	12,7	66	11,2	36	7,9
Har sat mål for mine udviklingspunkter som coach	42	6,1	59	9,0	73	12,4	73	16,1
Virksomheden som helhed har fokus på coaching og vi bruger forskellige metoder	41	6,0	40	6,2	56	9,5	41	9,1
Er i en erfa-gruppe med andre som også bruger coaching og hvor vi diskuterer vores coaching	26	3,8	37	5,8	53	8,5	65	14,0
Anden måde	24	3,5	18	2,8	43	7,8	54	11,9
En anden coach overværer min coaching for at kunne give feedback	16	2,5	15	2,2	34	5,7	28	6,4

Stor forskel på vurdering af egen kompetence og kompetencen hos nærmeste leder!

("i høj grad" + "nogen grad" 76% - 48%)

Spørgsmål:

Vurdering af egen og nærmeste leders coaching kompetencer



Egen kompetence:

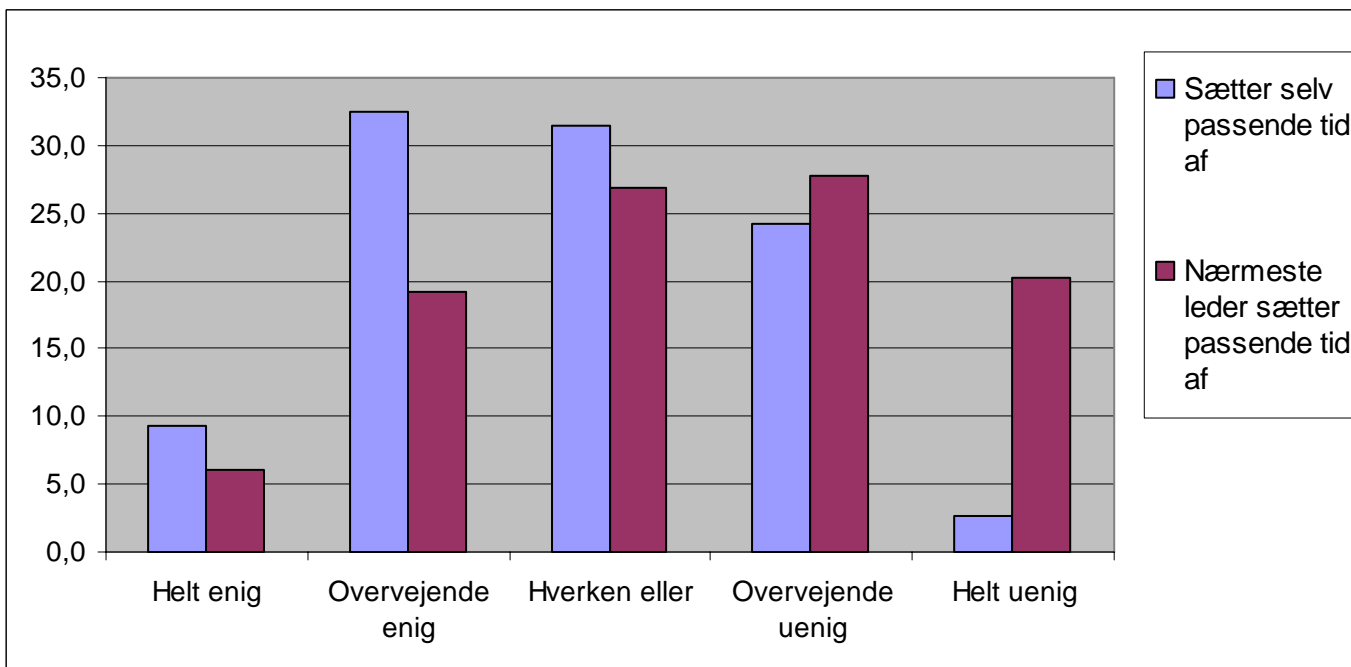
	2005	%	Vejet %
I høj grad	220	25,4	24,5
I nogen grad	451	52,0	51,6
I mindre grad	172	19,8	20,5
Slet ikke	16	1,8	2,4
Ved ikke	8	0,9	0,9
Total	867	100,0	

Nærmeste leders kompetence:

	2005	%	Vejet %
I høj grad	162	14,3	14,2
I nogen grad	380	33,6	33,5
I mindre grad	336	29,7	30,1
Slet ikke	173	15,3	15,2
Ved ikke	79	7,0	7,0
Total	1130	100,0	

Stor forskel på vurdering af egen tid til coaching og tid hos nærmeste leder!

("i høj grad" + "nogen grad" 42% - 25%)



Sætter *selv* passende tid af til coaching:

	2005	%	Vejet %
Helt enig	84	9,7	9,2
Overvejende enig	287	33,1	32,5
Hverken eller	271	31,3	31,4
Overvejende uenig	202	23,3	24,2
Helt uenig	23	2,7	2,7
Total	867	100,0	

Nærmeste leder sætter passende tid af til coaching:

	2005	%	Vejet %
Helt enig	71	6,3	6,1
Overvejende enig	221	19,6	19,1
Hverken eller	297	26,3	26,8
Overvejende uenig	312	27,6	27,7
Helt uenig	229	20,3	20,2
Total	1130	100,0	

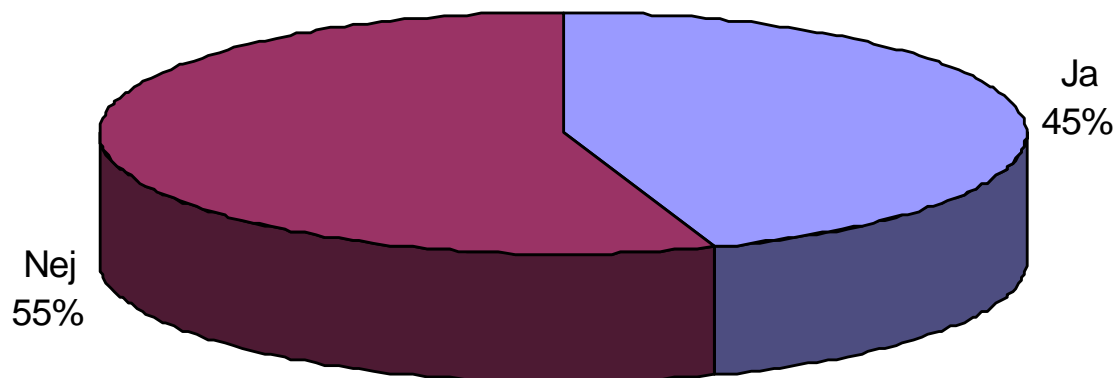
Fokus:

Det personlige coach-forløb

45% er eller har været i et personligt coach-forløb!

Spørgsmål:

Er du eller har du selv været i et personligt coachforløb?

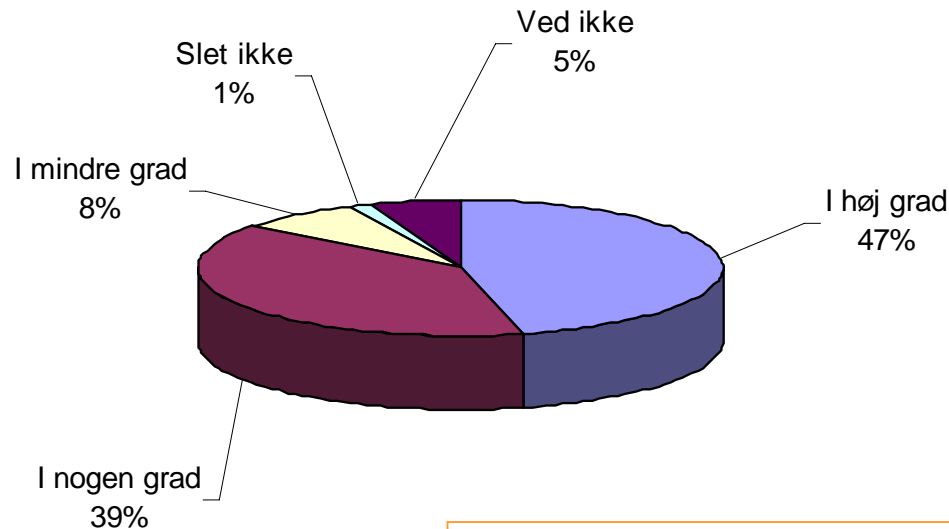


	2005	%	Vejet %
Ja	583	47,0	44,8
Nej	658	53,0	55,2
	1241	100	

86% af dem der ikke har været i coach-forløb siger at de i "høj grad" eller "nogen grad" selv kunne have nytte af en personlig Coach!

Spørgsmål:

Kunne du selv have nytte af en personlig Coach?



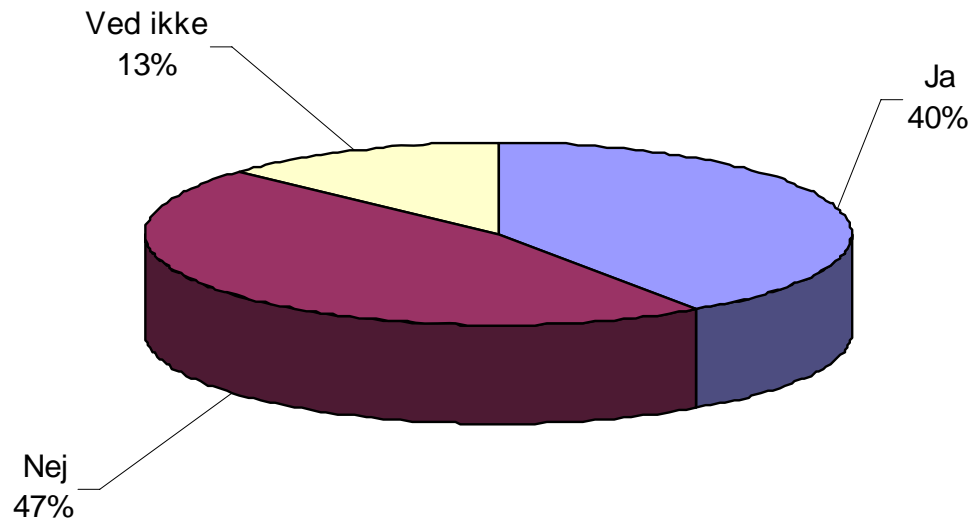
(Respondenter der ikke har deltaget i et personligt coachforløb)

	2005	%	Vejet %
I høj grad	309	47,0	46,2
I nogen grad	255	38,8	39,1
I mindre grad	53	8,1	7,8
Slet ikke	8	1,2	1,5
Ved ikke	33	5,0	5,4
Total	658	100	

(>) 40% har mulighed for at få et personligt coach-forløb! Tallet er steget siden 2003 og 2004!

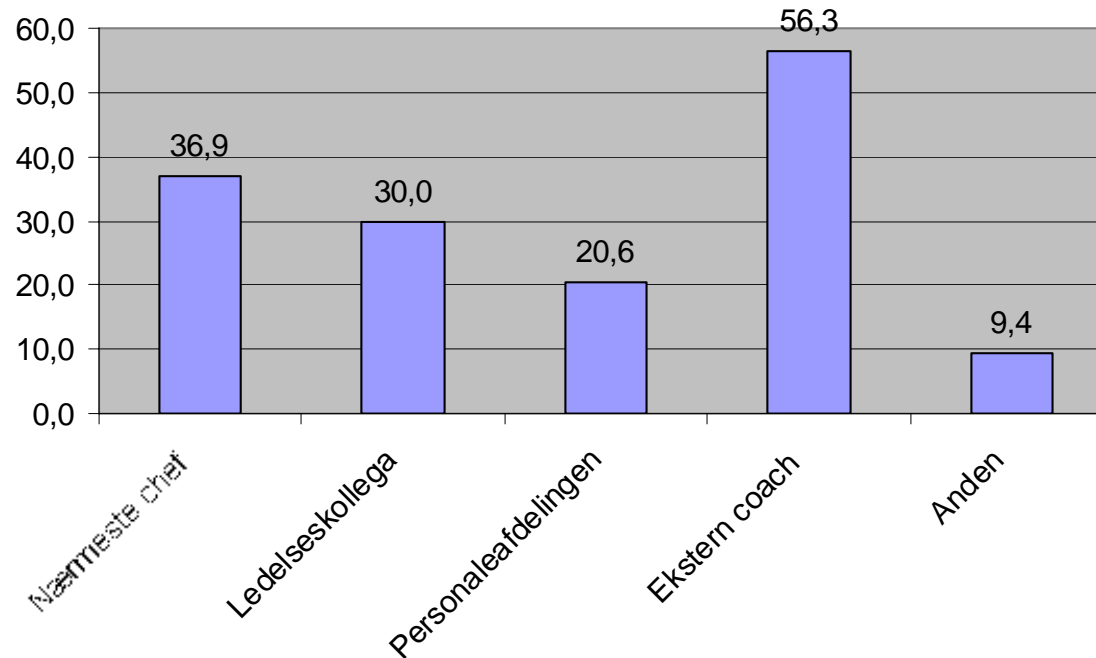
Spørgsmål:

I vores virksomhed har man mulighed for et personligt coach-forløb?



	2003	%	2004	%	Uden ved ikke	2005	%	Vejet %	Uden "ved ikke"
Ja	148	31,0%	549	37,5%	42,4%	520	41,9	40,5	46,5
Nej	329	69,0%	747	51,1%	57,6%	565	45,5	46,5	53,5
Ved ikke			167	11,4%		156	12,6	13,1	
Total	480	100,0%	1463	100,0%	100,0%	1241	100,0		

I 56% af tilfældene vælges en ekstern Coach!



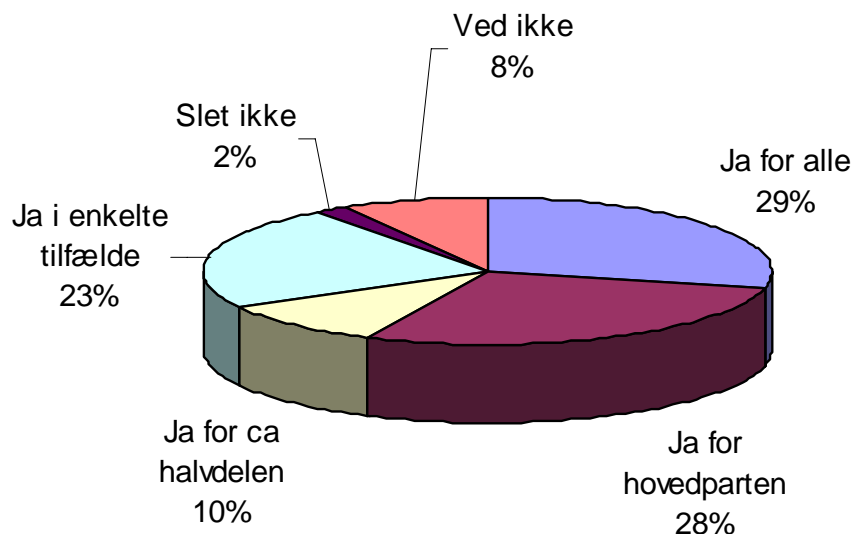
	2003	%	2004	%	2005	%
Nærmeste chef	45	30,8%	203	37,0%	192	36,9
Ledelseskollega	27	18,5%	113	20,6%	156	30,0
Personaleafdelingen	16	11,0%	35	6,4%	107	20,6
Ekstern coach	47	32,2%	151	27,5%	293	56,3
Anden	11	7,5%	47	8,6%	49	9,4
Ved ikke				0,0%		
Total	146	100,0%	549	100,0%		

NB: Mulighed for multiple svar i 2005.

Mere end hver anden leder generelt vurderes at have behov for en personlig Coach!

Spørgsmål:

Behov for en personlig Coach til virksomhedens ledere?

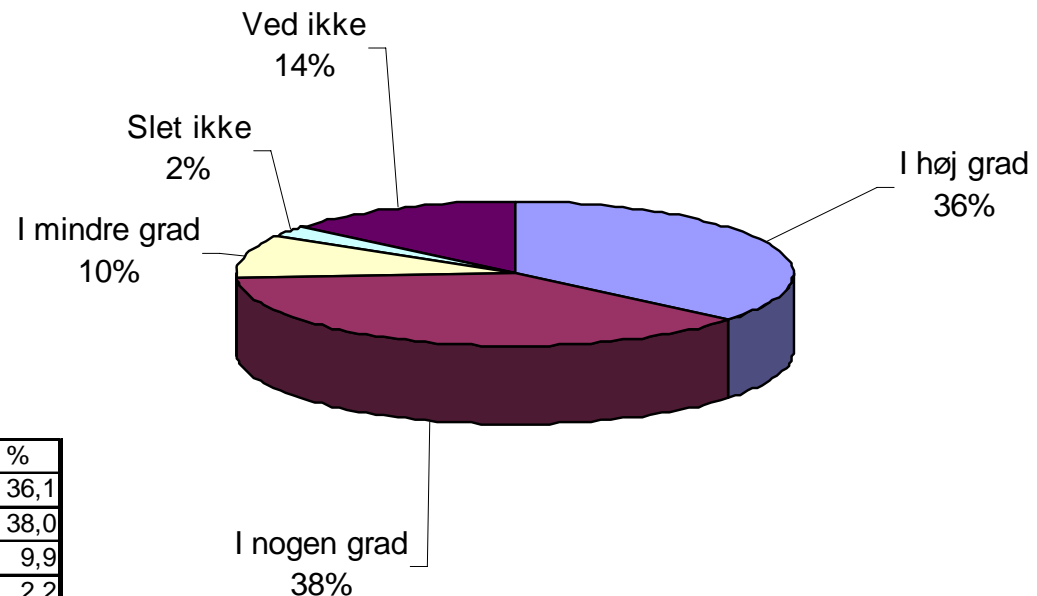


	2003	%	2004	%	Uden ved ikke	2005	%	Vejet %
Ja for alle	109	22,9%	264	18,0%	19,6%	365	29,4	28,6
Ja for hovedparten	158	33,1%	459	31,4%	34,0%	346	27,9	28,3
Ja for ca halvdelen	81	17,0%	219	15,0%	16,2%	124	10,0	10,1
Ja i enkelte tilfælde	119	24,9%	366	25,0%	27,1%	286	23,0	22,9
Slet ikke	10	2,1%	41	2,8%	3,0%	23	1,9	1,9
Ved ikke			114	7,8%		97	7,8	8,3
Total	477	100,0%	1463	100,0%	100,0%	1241	100,0	

74% siger at deres nærmeste leder ”i høj grad” eller ”i nogen grad” kunne have et udbytte af en personlig Coach!

Spørgsmål:

Kunne din nærmeste leder have nytte af en personlig Coach?

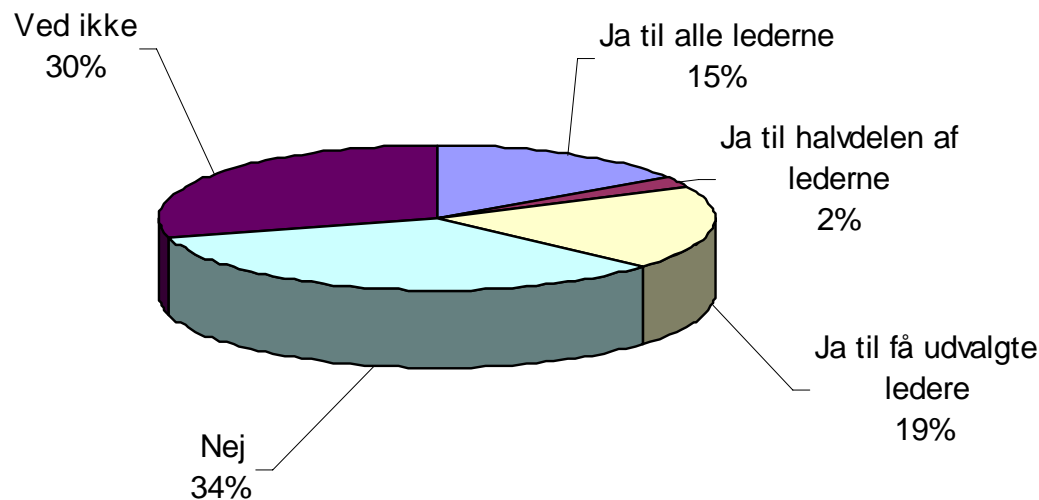


	2005	%	Vejet %
I høj grad	417	36,9	36,1
I nogen grad	424	37,5	38,0
I mindre grad	108	9,6	9,9
Slet ikke	26	2,3	2,2
Ved ikke	155	13,7	13,9
	1130	100,0	

53% siger "nej" eller "til få udvalgte" vedr. om der er planer om at tilbyde et personligt coach-forløb!

Spørgsmål:

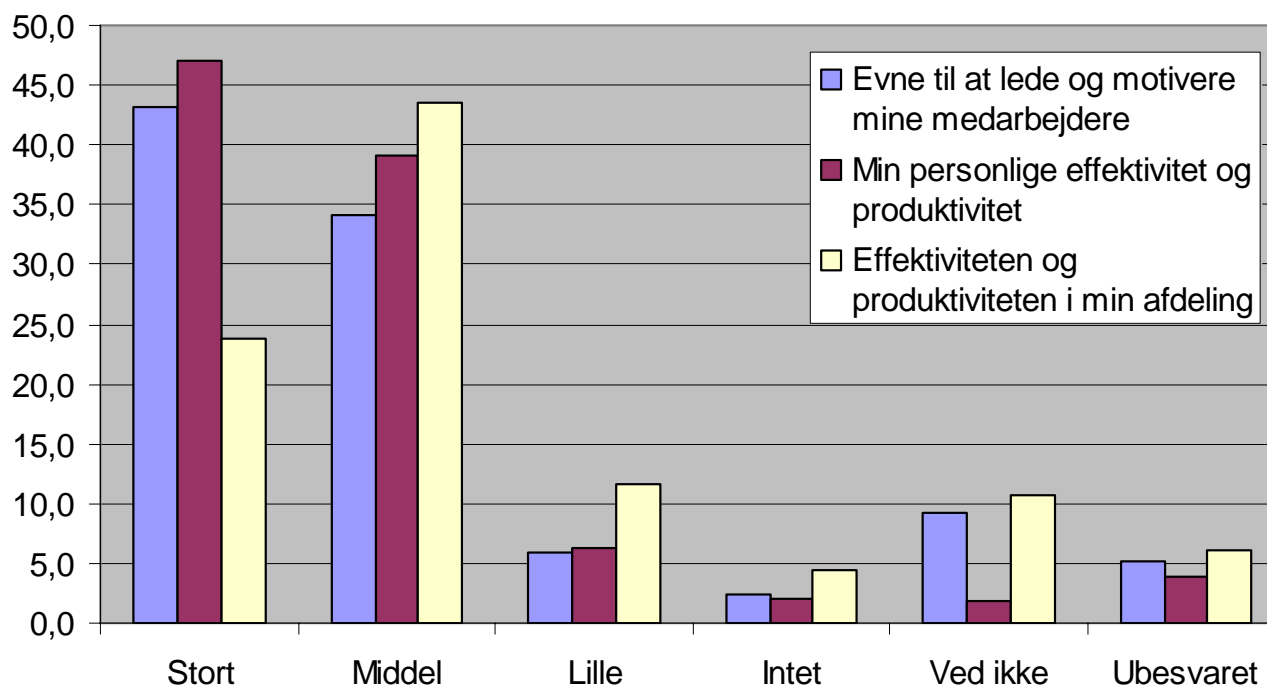
Har virksomheden planer om at tilbyde personlige coach-forløb til lederne?



	2003	%	2004	%	2005	%	Vejet %
Ja til alle lederne	19	5,8	54	7,2	198	16,0	15,4
Ja til halvdelen af lederne	6	1,8	13	1,7	30	2,4	2,4
Ja til få udvalgte ledere	80	24,4	126	16,9	243	19,6	18,8
Nej	196	59,8	373	49,9	420	33,8	33,8
Ved ikke	27	8,2	181	24,2	350	28,2	29,5
Total	328	100,0	747	100,0	1241	100,0	

Spørgsmål:

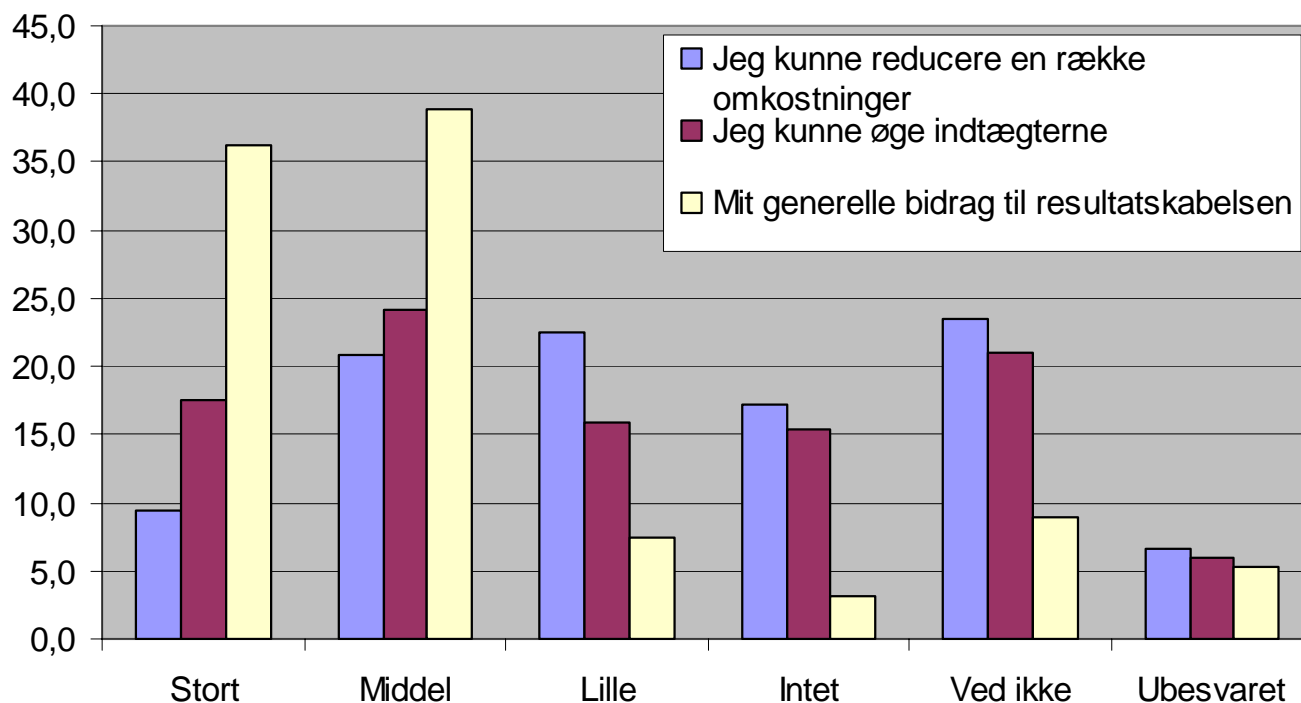
Dit og virksomhedens udbytte af dit personlige coach-forløb [1]?



	Evne til at lede og motivere mine medarbejdere			Min personlige effektivitet og produktivitet			Effektiviteten og produktiviteten i min afdeling		
	2005	%	% vejet	2005	%	% vejet	2005	%	% vejet
Stort	256	43,9	43,2	279	47,9	47,0	144	24,7	23,7
Middel	196	33,6	34,2	224	38,4	39,0	254	43,6	43,5
Lille	34	5,8	5,9	36	6,2	6,2	64	11,0	11,5
Intet	14	2,4	2,4	11	1,9	2,0	25	4,3	4,4
Ved ikke	53	9,1	9,2	11	1,9	1,9	61	10,5	10,7
Ubesvaret	30	5,1	5,1	22	3,8	3,8	35	6,0	6,1
Total	583	100,0		583	100,0		583	100,0	

Spørgsmål:

Dit og virksomhedens udbytte af dit personlige coach-forløb [2]?



	Jeg kunne reducere en række omkostninger			Jeg kunne øge indtægterne			Mit generelle bidrag til resultatskabelsen		
	2005	%	% vejet	2005	%	% vejet	2005	%	% vejet
Udbytte									
Stort	57	9,8	9,5	107	18,4	17,6	216	37,0	36,2
Middel	122	20,9	20,8	142	24,4	24,2	225	38,6	38,8
Lille	130	22,3	22,6	90	15,4	15,8	42	7,2	7,5
Intet	100	17,2	17,2	89	15,3	15,3	18	3,1	3,1
Ved ikke	135	23,2	23,4	120	20,6	21,1	51	8,7	9,0
Ubesvaret	39	6,7	6,6	35	6,0	6,0	31	5,3	5,3
	583	100,0		583	100,0		583	100,0	

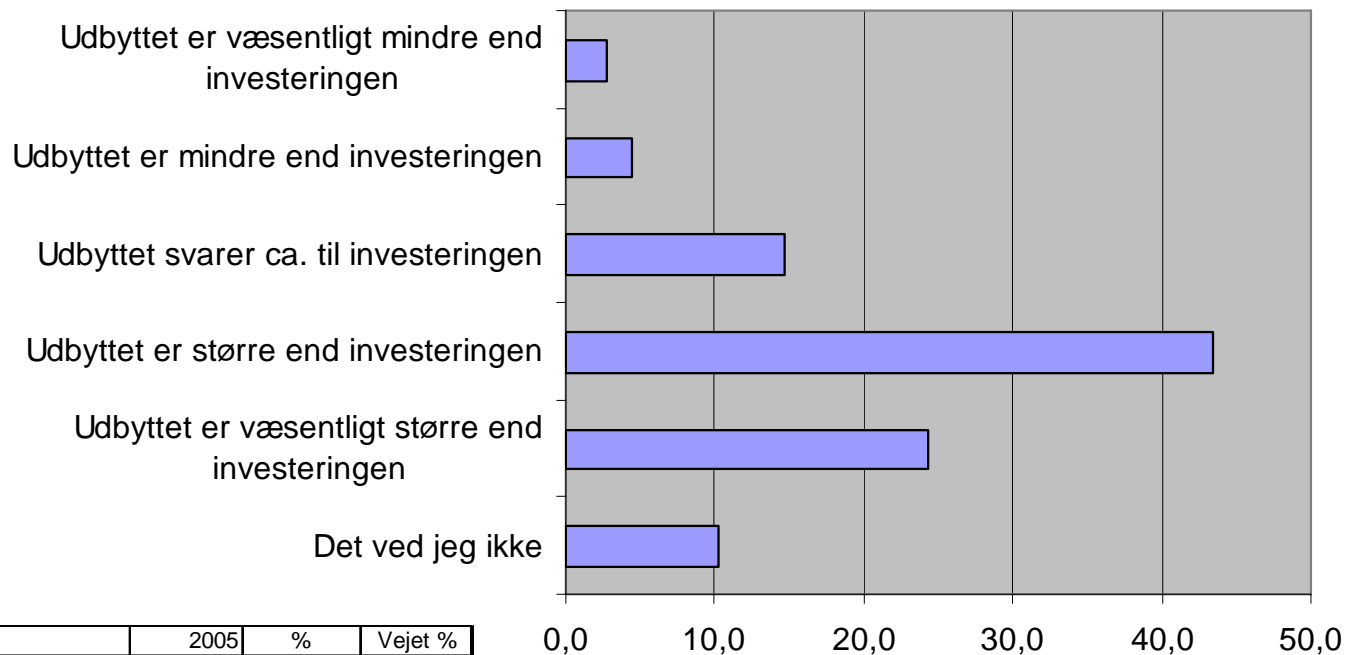
Udbyttet af det personlige coachforløb!

- | | | | |
|----|--|---|-----|
| 1. | Min personlige effektivitet og produktivitet | → | 86% |
| 2. | Evnen til at lede og motivere mine medarbejdere | → | 77% |
| 3. | Mit generelle bidrag til resultatskabelsen | → | 75% |
| 4. | Effektiviteten og produktiviteten i min afdeling | → | 67% |
| 5. | Jeg kunne øge indtægterne | → | 42% |
| 6. | Jeg kunne reducere en række omkostninger | → | 30% |

***Udbytte defineret som "stort" + "middel".**

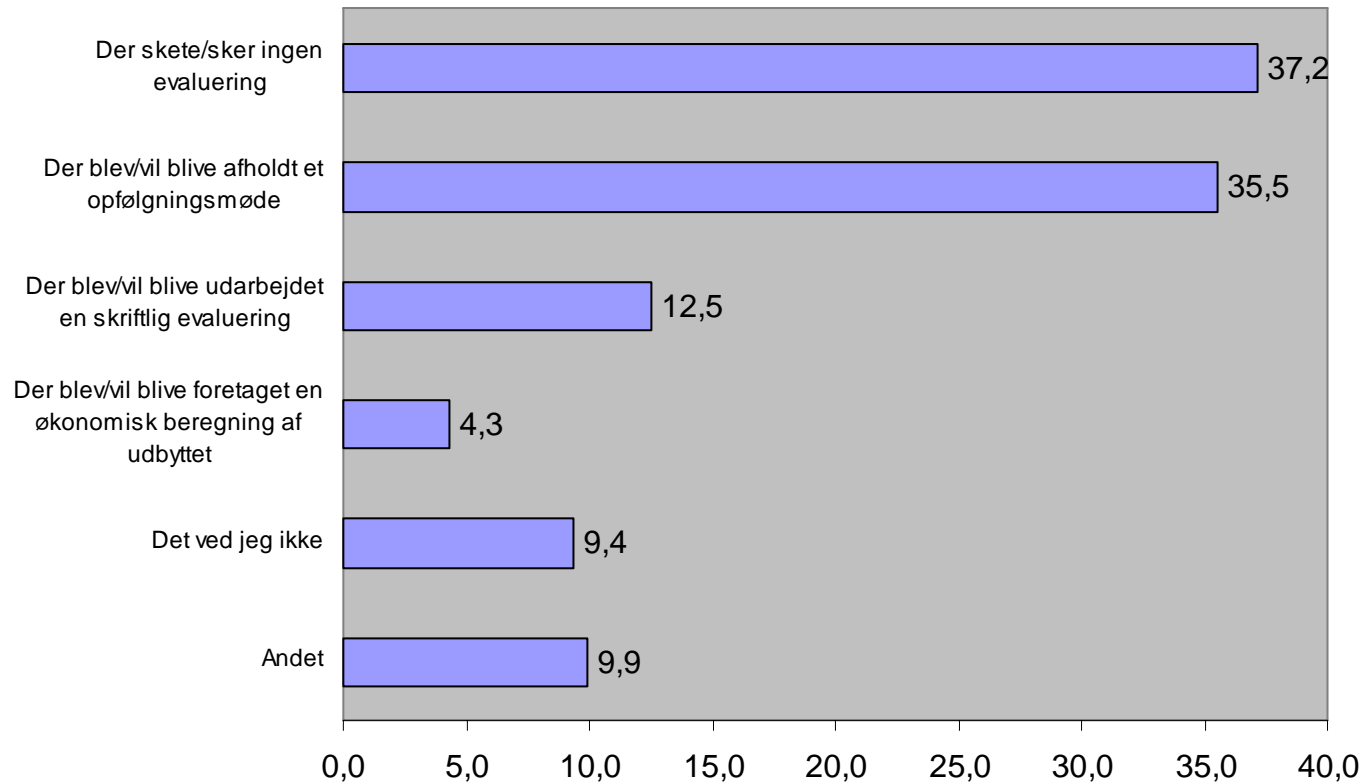
****Højt "ved ikke" niveau fra 1,9% til 23,4**

83% siger at investeringen "svarer til", "er større" eller "væsentligt større" end investeringen! 68% siger "større" eller "væsentligt større"!



	2005	%	Vejet %
Udbyttet er væsentligt mindre end investeringen	17	2,9	2,8
Udbyttet er mindre end investeringen	25	4,3	4,4
Udbyttet svarer ca. til investeringen	83	14,2	14,7
Udbyttet er større end investeringen	253	43,4	43,5
Udbyttet er væsentligt større end investeringen	144	24,7	24,4
Det ved jeg ikke	61	10,5	10,3
Total	583	100,0	

I mere end 37% sker der ingen evaluering. Og i kun 4,3% bliver der foretaget en økonomisk beregning af udbyttet!

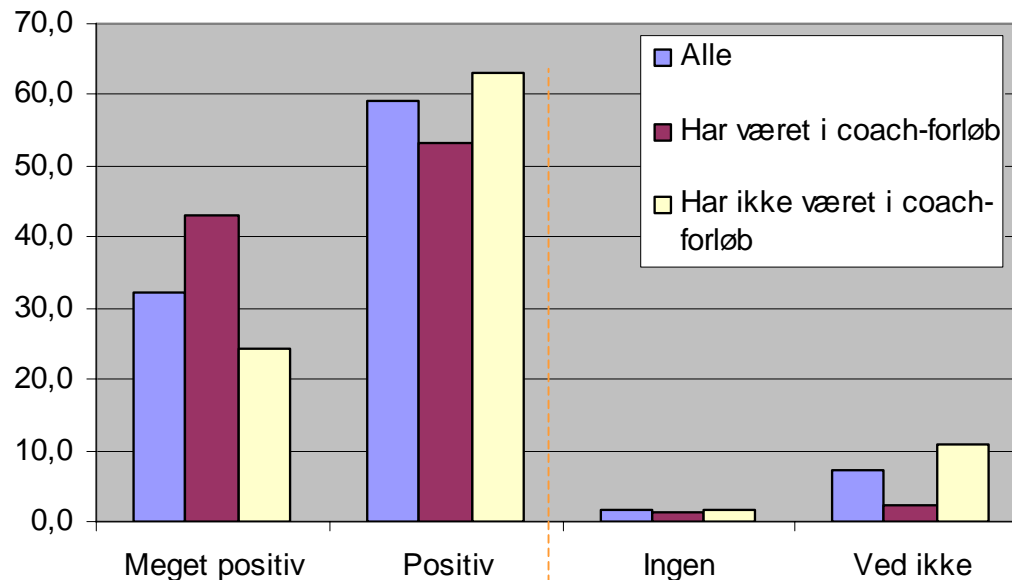


	2005	%	Vejet %
Der skete/sker ingen evaluering	218	37,4	37,2
Der blev/vil blive afholdt et opfølgingsmøde	206	35,3	35,5
Der blev/vil blive udarbejdet en skriftlig evaluering	72	12,3	12,5
Der blev/vil blive foretaget en økonomisk beregning af udbyttet	26	4,5	4,3
Det ved jeg ikke	56	9,6	9,4
Andet	57	9,8	9,9

Stort set alle mener at effekten af det personlige coach-forløb er positivt!

Spørgsmål:

Hvilken indflydelse mener du generelt at et personligt coach-forløb har på effekten af den enkelte leders generelle lederskab?



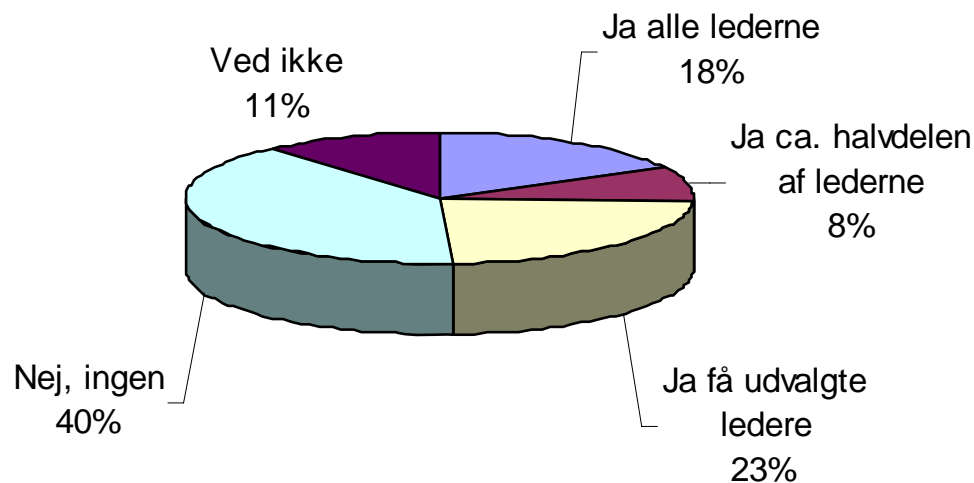
	2005	%	Vejet %	Personer der har gennemgået et personligt coachforløb	%	Personer der ikke har gennemgået et personligt coachforløb	%
Meget positiv	412	33,2	32,0	251	43,1	161	24,5
Positiv	727	58,6	59,3	311	53,3	416	63,2
Ingen	18	1,5	1,5	8	1,4	10	1,5
Ved ikke	84	6,8	7,1	13	2,2	71	10,8
Total	1241	100,0		583	100,0	658	100,0

Fokus: Uddannelse indenfor coaching

40% uddanner ingen ledere, 23% uddanner kun få udvalgte ledere. Vejet uddannes ca. kun hver fjerde leder!

Spørgsmål:

Uddanner din virksomhed jeres ledere således at de selv kan coache deres medarbejdere?

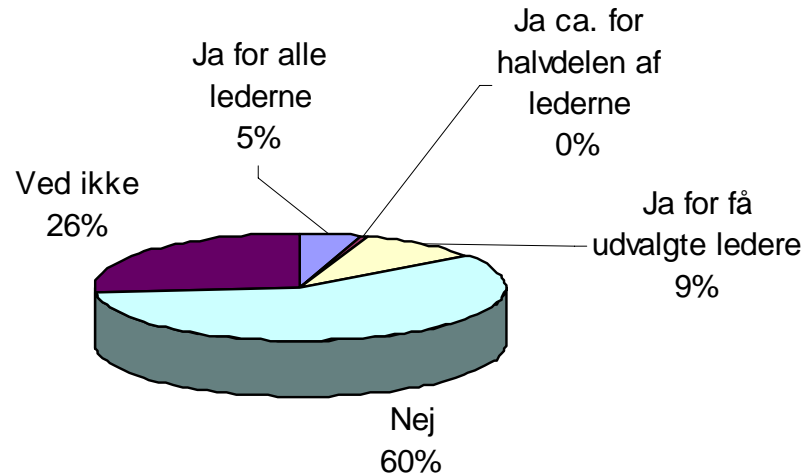


	2003	%	2004	%	2005	%	Vejet %
Ja alle lederne	85	17,8%	241	16,5%	228	18,4	17,5
Ja ca. halvdelen af lederne	40	8,4%	138	9,4%	100	8,1	8,1
Ja få udvalgte ledere	110	23,1%	361	24,7%	298	24,0	23,5
Nej, ingen	242	50,7%	575	39,3%	486	39,2	39,7
Ved ikke			147	10,1%	129	10,4	11,3
Total	477	100,0%	1462	100,0%	1241	100,0	

Kun ca. 6% af de virksomheder der ikke tilbyder uddannelse inden for coaching, har planer om at tilbyde coaching-uddannelse!

Spørgsmål:

Har virksomheden planer om at tilbyde lederne uddannelse inden for coaching?



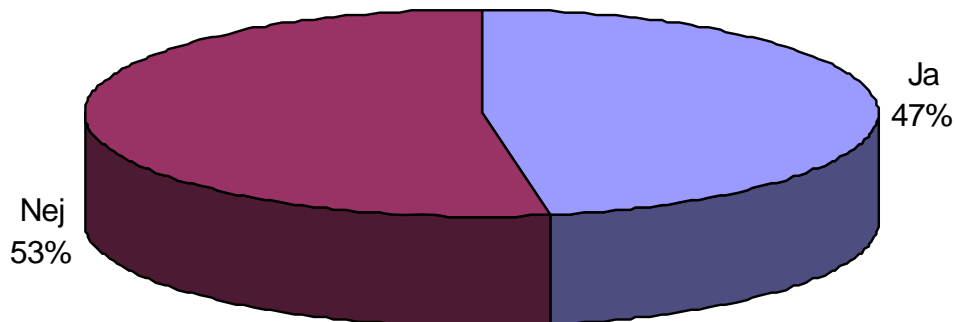
	2003	%	2004	%	2005	%	Vejet %
Ja for alle lederne	91	19,4%	244	16,7%	25	5,1	4,8
Ja ca. for halvdelen af lederne	22	4,7%	67	4,6%	3	0,6	0,5
Ja for få udvalgte ledere	117	24,9%	248	17,0%	46	9,5	9,4
Nej	239	51,0%	475	32,6%	285	58,6	59,0
Ved ikke			424	29,1%	127	26,1	26,4
Total	469	100,0%	1458	100,0%	486	100,0	

NB: I 2005 er kun spurgt hvis respondenter har angivet at coaching-uddannelse ikke allerede anvendes i virksomheden.

Næsten hver anden af respondenterne har modtaget en eller anden form for uddannelse inden for coaching!

Spørgsmål:

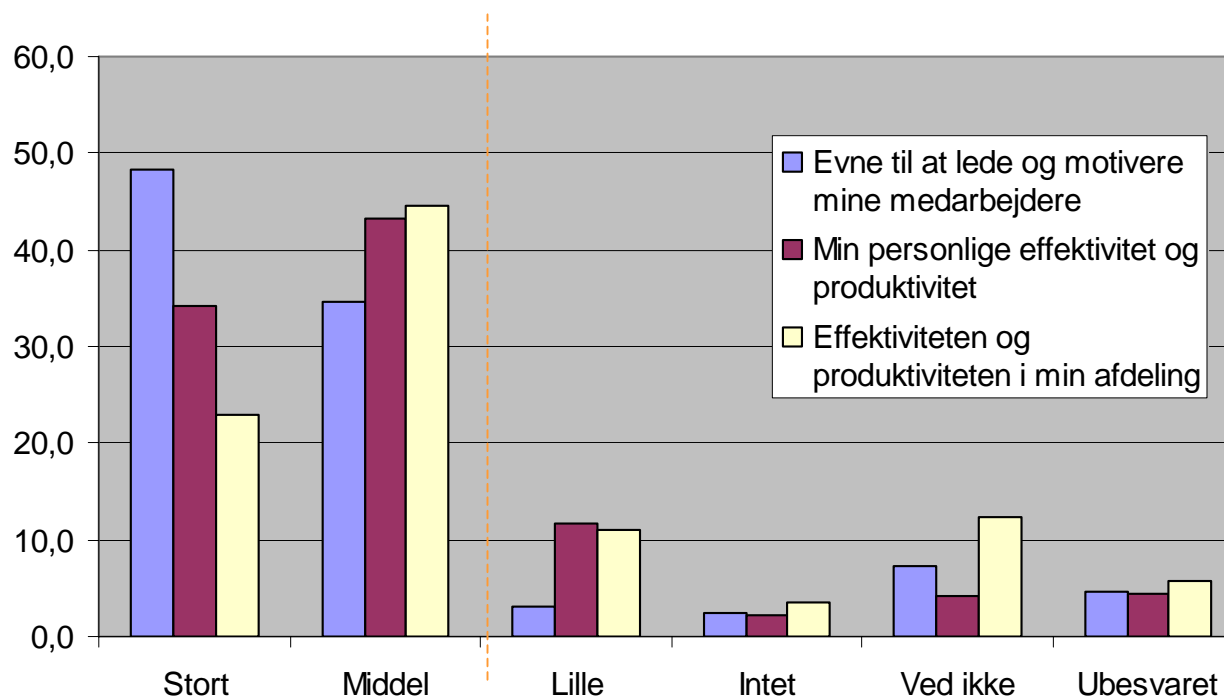
Har du selv modtaget uddannelse i coaching?



	2005	%	Vejet %
Ja	615	49,6	47,1
Nej	626	50,4	52,9
Total	1241	100,0	

Spørgsmål:

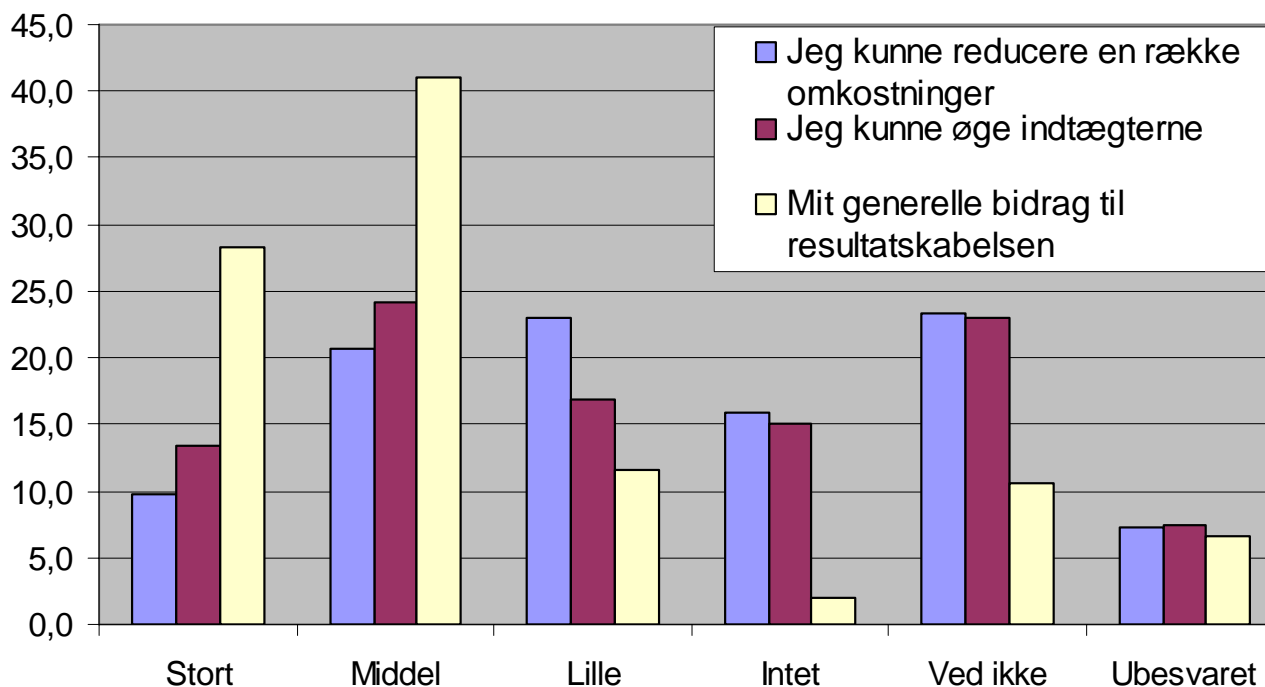
Dit og virksomhedens udbytte af din deltagelse i uddannelsesforløbet [1]?



	Evne til at lede og motivere mine medarbejdere			Min personlige effektivitet og produktivitet			Effektiviteten og produktiviteten i min afdeling		
	2005	%	% vejet	2005	%	% vejet	2005	%	% vejet
Udbytte									
Stort	296	48,1	48,2	215	35,0	34,1	142	23,1	23,0
Middel	214	34,8	34,6	264	42,9	43,3	275	44,7	44,5
Lille	18	2,9	3,1	70	11,4	11,8	64	10,4	10,9
Intet	13	2,1	2,4	13	2,1	2,2	22	3,6	3,6
Ved ikke	46	7,5	7,2	26	4,2	4,1	77	12,5	12,3
Ubesvaret	28	4,6	4,6	27	4,4	4,5	35	5,7	5,7
	615	100,0		615	100,0		615	100,0	

Spørgsmål:

Dit og virksomhedens udbytte af din deltagelse i uddannelsesforløbet [2]?



Udbytte	Jeg kunne reducere en række omkostninger			Jeg kunne øge indtægterne			Mit generelle bidrag til resultatskabelsen		
	Z005	%	% vejet	Z005	%	% vejet	Z005	%	% vejet
Stort	61	9,9	9,8	86	14,0	13,4	179	29,1	28,4
Middel	131	21,3	20,6	148	24,1	24,1	251	40,8	41,0
Lille	140	22,8	23,0	104	16,9	16,9	87	10,9	11,3
Intet	94	15,3	15,9	88	14,3	15,1	12	2,0	2,0
Ved ikke	144	23,4	23,3	144	23,4	23,0	66	10,7	10,5
Ubesvaret	45	7,3	7,3	45	7,3	7,4	40	6,5	6,6
	615	100,0		615	100,0		615	100,0	

Udbyttet af uddannelse i coaching.

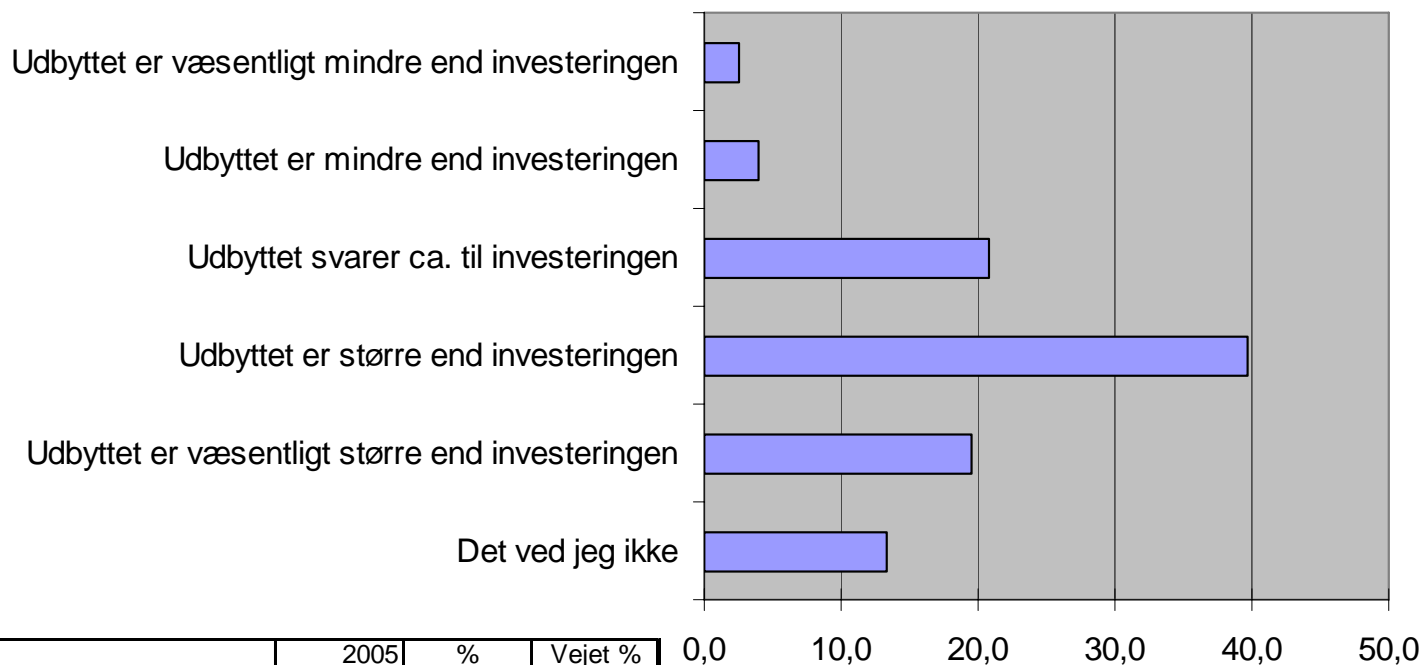
1. Evnen til at lede og motivere mine medarbejdere → 83%
2. Min personlige effektivitet og produktivitet → 77%
3. Mit generelle bidrag til resultatskabelsen → 69%
4. Effektiviteten og produktiviteten i min afdeling → 68%
5. Jeg kunne øge indtægterne → 38%
6. Jeg kunne reducere en række omkostninger → 30%

***Udbytte defineret som "stort" + "middel".**
****Højt "ved ikke" niveau fra 4,2% til 23,3%.**

80% siger at udbyttet ”svarer til”, ”er større” eller ”væsentligt større” end investeringen!

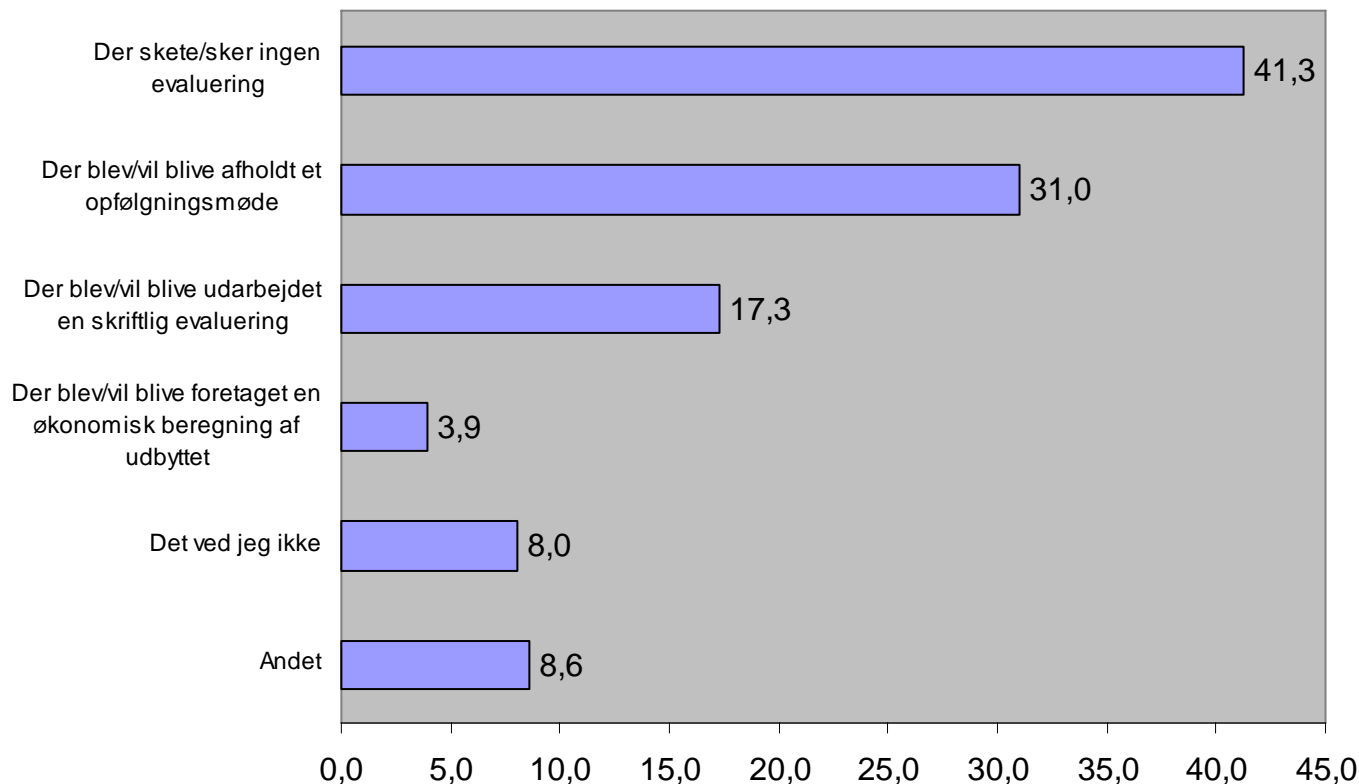
Spørgsmål:

Udbyttet for virksomheden, holdt oppe mod investeringen i 12 måneders perspektiv



	2005	%	Vejet %
Udbyttet er væsentligt mindre end investeringen	16	2,6	2,6
Udbyttet er mindre end investeringen	24	3,9	4,0
Udbyttet svarer ca. til investeringen	126	20,5	20,8
Udbyttet er større end investeringen	248	40,3	39,7
Udbyttet er væsentligt større end investeringen	122	19,8	19,6
Det ved jeg ikke	79	12,8	13,3
Total	615	100,0	

I hele 41% sker der ingen evaluering. Og i kun 3,9% bliver der foretaget en økonomisk beregning af udbyttet



	2005	%	Vejet %
Der skete/sker ingen evaluering	252	41,0	41,3
Der blev/vil blive afholdt et opfølgingsmøde	191	31,1	31,0
Der blev/vil blive udarbejdet en skriftlig evaluering	107	17,4	17,3
Der blev/vil blive foretaget en økonomisk beregning af udbyttet	25	4,1	3,9
Det ved jeg ikke	50	8,1	8,0
Andet	52	8,5	8,6

Hvad finder du vanskeligst i en coachingsituation?

- At finde værdierne bag målet
- At undgå at påvirke medarbejderen/teamet for meget
- Bryde mønstre - udfordre
- At afholde mig fra løsningsmode / At sikre at situationen ikke bliver "kunstig"
- Min egen neutrale position, hvis medarbejderne har en meget forskellig holdning, værdier i forhold til mine egne
- Undgå at "dømme" og rådgive
- At finde tid og ro!

Hvordan kan du se, når din coaching har været en succes?

- På engagementet og motivationen hos medarbejderne - og senere hen på et evt. resultat.
- Når mine medarbejdere på egen hånd begynder at tage ansvar og af sig selv påtager sig flere og flere opgaver.
- På bundlinien, tilfredse medarbejdere og en højnet teamspirit
- Aha og lettelse hos den coachede
- Når den coachede handler ud fra de aftaler vi har indgået / og oplever en mærkbar forskel.
- Når den coachede virker afklaret

Konklusion

Konklusion – Det organisatoriske perspektiv

Der eksisterer et stor uudnyttet organisatorisk potentiale i de danske virksomheder, som kunne bringes til live via formulering af klare målsætninger for det personlige lederskab og via øget brug af coaching. Generel tilfredshed med egen indsats for at få medarbejdernes fulde potentiale frem, det modsatte er tilfældet om nærmeste leder. Coaching er mere udbredt hos linieledere end hos stabsledere. Mere end hver anden virksomhed bakker coaching op, men kun en ud af tre virksomheder har en fælles model/opfattelse af hvad coaching er. Kun hver femte virksomhed har taget coaching til sig som et væsentligt element i ledelsesudfoldelsen hos alle ledere.

Konklusion – personligt coach forløb

45% er eller har været i personligt coach-forløb. 86% af dem der ikke har været i coach-forløb mener at de ville have nytte af coaching og alle mener at resultatet af personlig coaching er positivt. 40% af alle bliver tilbudt personlig coaching og i 56% vælges en ekstern Coach. 74% af de nærmeste ledere kunne have nytte af en personlig Coach. Under halvdelen af lederne tilbydes personlig coaching. Personlig coaching øger markant lederens egen effektivitet, evnen til at motivere medarbejderne samt det generelle bidrag til virksomhedens resultatskabelse. I alt for mange tilfælde foretages der ikke en evaluering eller beregning af den økonomiske værdi af coaching. Udbyttet er markant højere end investeringen.

Konklusion – uddannelse i coaching

Kun en ud af fire ledere tilbydes egentlig uddannelse i coaching. Kun 6% af de virksomheder der ikke tilbyder uddannelse har planer om det. Blandt respondenterne har hver anden modtaget uddannelse i coaching. Uddannelse i coaching øger markant lederens evne til at motivere sine medarbejdere, lederens egen effektivitet samt lederens generelle bidrag til virksomhedens resultatskabelse. I alt for mange tilfælde foretages der ikke en evaluering eller beregning af den økonomiske værdi af coaching. Udbyttet er markant højere end investeringen.

Samlet konklusion

Der eksisterer et stort merpotentiale på 30% som kan frigøres via coaching. Kun 28% af virksomhederne har taget coaching til sig. Behovet for personlig coaching er stort og alle mener at udbyttet af personlig coaching er positivt. Mange ledere udøver coaching uden at have forudsætningerne. Brugen af coaching savner evaluering og en mere økonomisk tilgang. Både personlig coaching og coaching uddannelse øger markant lederens bidrag til virksomhedens resultatskabelse, lige som udbyttet af begge er markant større end investeringen.

**Totalanalysen kan downloades
på www.tcc.dk, samt fra
organisationernes
hjemmesider.**

Kildeangivelse og brug af analysen

Kildeangivelse

Ved brug af analysen eller dele heraf skal følgende kildeangivelse benyttes:

Kilde: Coaching Analysen 2005,
gennemført af The Coaching Company,
Copenhagen Business School, CØ, DJØF,
IDA, HumanConsult, PID og Enalyzer.