

Coaching 4.0 für verschiedene Business-Rollen

von Jutta Kreyenberg | Februar 2018



PROFESSIO
Professionalisieren. Beraten. Bewirken.

Schneller Wandel und steigende Komplexität überfordern die Verarbeitungskapazität der beteiligten Menschen. So wird eine coachende Unterstützung immer wichtiger. Der Stellenwert von Coaching steigt – auch im unternehmerischen Kontext und für unterschiedlichste Business-Rollen. Jutta Kreyenberg, PROFESSIO-Gesellschafterin, -Beraterin und -Lehrtrainerin, stellt im folgenden Text dar, wie sich Coaching von den Anfängen bis heute als wichtiges Instrument entwickelt hat. Sie macht deutlich, wie Coaching in der heutigen Zeit in herausfordernden Situationen zu mehr Wirksamkeit verhilft.

Coaching hat seit seinen Anfängen in den 1980er Jahren einen radikalen Wandel erfahren. Inzwischen hat sich Coaching als Produkt und als Profession etabliert. Das zeigt auch die Vielzahl an Coaching- und Coaching-Weiterbildungs-Angeboten am Markt. Im Unternehmenskontext ist es ein noch relativ neues Instrument, dessen Bedeutung jedoch weiter zunimmt. Es lässt sich auch beim Coaching eine Weiterentwicklung vom viel zitierten „1.0“ bis „4.0“ verzeichnen. Heute trägt Coaching, richtig eingesetzt, auch zu erfolgreichem Change bei.

Entwicklung von Coaching

1.0	Einzelberatung	Geheimwaffe, nur TOP-Management, Sportmetapher
2.0	Produkt	Rising Star, Ergänzung zum Training, experimentelle Übertragung von Interventionsmethoden, Coaching-Systematik
3.0	Professionsentwicklung	Fachverbände, Qualitätskriterien, wesentlich in der Führungskräfteentwicklung, zunehmende Differenzierung und Entwicklung von Qualitätsstandards
4.0	Coaching im Change	Einbettung in Unternehmensprozesse als agiles und nachhaltiges Werkzeug, Resilienz-Coaching, Differenzierung von Zielgruppen, Coaching next practise

Persönlichkeitsorientierte Einzelberatungen und Business-Coaching haben bis heute ihre Bedeutung, ebenso wie die Qualitätskriterien der Fachverbände. Erweitert wird das Spektrum beim Coaching 4.0 nun deutlich durch die Einbettung als agiles und nachhaltiges Werkzeug in verschiedene Prozesse in den Unternehmen. Somit ist Coaching heute nicht mehr nur als Profession(-bestandteil) für selbständige Coaches, Trainer und inzwischen zunehmend für Change-Berater anzusehen. Vielmehr wird Coaching immer mehr zum selbstverständlichen Tool für Produktmanager, Scrum Master und Führungskräfte.

Differenzierung von Coaching für unterschiedlichste Aufgabenstellungen

Das heutige Coaching 4.0 zeigt sich in ausgeweiteten Einsatzgebieten und einer wachsenden thematischen Tiefe. Eingebettet in Business- und HR-Prozesse hilft es beispielsweise, Resilienz (i.S. des Überlebens in und Wachsens an erwartungswidrigen Umständen, Disruptionen und Spannungen) für Personen und Organisationen zu erhöhen.

Coaching 4.0 für verschiedene Business-Rollen

von Jutta Kreyenberg | Februar 2018



PROFESSIO
Professionalisieren. Beraten. Bewirken.

Es deutet sich an, dass sich Coaching jetzt und in Zukunft mit bewährten und neuen Methoden noch stärker um die relevanten Themen kümmern muss, wie zum Beispiel:

- **Change-Kenntnisse für den freiberuflichen Coach, den Change-Berater und die coachende Führungskraft**

Für diesen Personenkreis sind ein Change-Verständnis sowie Grundlagen im Change (Diagnose, Tools, Phasen, etc.) bis hin zu wissenschaftlichen Erkenntnissen über Veränderungsdynamiken unerlässlich. Doch auch für die coachende Führungskraft, die sich oft erschlagen fühlt vom Wandel, sind Orientierungshilfen wertvoll.

- **Reflexion der Rolle von Human Resources (HR) und bessere Einbettung in Business-Prozesse mit Hilfe von Coaching-Kompetenzen**

Im Geflecht des Contracting und im prozessualen Zusammenspiel hat HR eine zunehmende Bedeutung als zentraler Hub (z.B. als Sparringspartner, Makler, Controller) für alle Beteiligten. HR fungiert auch als Auftraggeber für Einzel- und Teamcoachings, ist auch Bindeglied und Kontaktstelle zur Unternehmensleitung. In Bezug auf den Fokus der Resilienzstärkung und Burn-out-Prävention bis hin zum Überblickswissen von Coaching im Change und der Auswahl von Coaches ist HR gefordert.

- **Agile Führung und Change-Kommunikation erfordern Coaching**

Führungskräfte können in Zukunft immer weniger auf hierarchische Macht zurückgreifen. Coaching als Führungsinstrument war ehemals noch umstritten. In der heutigen neuen Welt des Work 4.0 ist es ein Muss-Bestandteil des neuen Führungsstils, insbesondere im Umgang mit virtuellen oder agilen Teams. Coaches und Change-Berater greifen idealerweise diesen Trend auf durch ein situatives, flexibles Coaching im Change. In diesem Zusammenhang kommt der begleitenden Kommunikation in Veränderungsprozessen eine zentrale, oft aber noch unterbewertete Rolle zu. Wie Unternehmensvertreter, Entscheider und HR den Wandel insbesondere in virtuellen Welten präsentieren und kommunizieren, hat wesentlichen Einfluss auf den Erfolg geplanter Unternehmensstrategien. Change-Berater haben das längst erkannt und nehmen Tools, Interventionen und Trainings in dieser Richtung gerne auf. Sowohl die coachende Führungskraft auf der operativen Ebene als auch der externe Coach sind jedoch oft nicht ausreichend in strategische Kommunikationsprozesse des Unternehmens eingebunden. Für sie ist es zentral, hier proaktiv vorzugehen, sich zu informieren und in diese Prozesse einzuklinken.

- **Coaching im komplexen Spannungsfeld von Person und Organisation**

Der Coach bringt professionell Entwicklungsbedürfnisse der Organisation und der darin tätigen Personen zusammen, indem er lernt, systemisch zu denken und verschiedene Produkte wie z.B. Teamcoaching, Führungskräfte-Coaching, Resilienzcoaching oder Persönlichkeitsentwicklung zu beherrschen. Darüber hinaus denkt und arbeitet er in übergreifenden Zusammenhängen und bezieht weitsichtig die relevante Umwelt mit ein. Insbesondere durch den Fokus auf Resilienz und Persönlichkeit schafft er die Grundlagen für Transformationen. Den Blick auf die Person und

Coaching 4.0 für verschiedene Business-Rollen

von Jutta Kreyenberg | Februar 2018



PROFESSIO
Professionalisieren. Beraten. Bewirken.

die Organisation durch einen metaphorischen Schieberegler zu variieren, ist auch für Change-Berater, Projektmanager, Führungskräfte und vor allem für HR von großem Interesse.

- **Klassische und agile Methoden im zeitgemäßen Coaching**

Klassische und nachhaltige Coachingmethoden aus der systemischen Beratung und Transaktionsanalyse für Diagnose und Intervention in Coachingprozessen werden zunehmend durch agile Methoden wie Scrum oder das Organisieren von Crowd Knowledge erweitert. Durch die Kombination von schnellen und nachhaltigen Methoden werden Lösungen zweiter Ordnung möglich.

- **Transfer von neuem Wissen in das Tagesgeschäft**

Oft lästig, aber erfolgsentscheidend für Führungskräfte, Coaches und Change-Berater ist das Thema der Integration von Change-Wissen ins Tagesgeschäft. Dies wird häufig von Unternehmensvertretern und anderen Entscheidern unterschätzt. Hier geht es einerseits darum, Rollen und Beiträge im Wandel vom Topmanagement bis zu Arbeitsteams zu klären, Interventionen auf verschiedenen Ebenen zu lancieren und eine effektive Steuerung zu organisieren. Andererseits ist es entscheidend, die Wirksamkeit von Maßnahmen zu beurteilen. Unterschiedliche Evaluationstools helfen hier Coaches, HR und Führungskräften, ihre persönliche und organisationale Wirksamkeit zu prüfen.

Wachsende Ansprüche an die Coaching-Weiterbildung

All diesen Anforderungen an Coaching 4.0 müssen die Coaching-Professionalisierungen gerecht werden. PROFESSIO hat daher seine etablierte und renommierte Coaching-Weiterbildung zu einem mehrdimensionalen Produkt weiterentwickelt. Denn das Gelingen von Coaching hängt vermehrt von angemessener situationsabhängiger Differenzierung und der Integration von komplexen Aspekten ab.

Zweijährige zertifizierte PROFESSIO-Coaching-Weiterbildung

Die zweijährige zertifizierte PROFESSIO-Coaching-Weiterbildung befähigt Sie als TeilnehmerIn, mit diesen Dimensionen in Ihrem Business-Alltag zu jonglieren. Sie trainieren die Struktur und die Phasen von Coachingprozessen. Sie üben diese wiederholt und mit nachhaltigen Methoden, und Sie erfahren sie modellhaft an eigenen Themen. Wir bearbeiten die Dimensionen, Vorgehensweisen, Modelle sowie hilfreiche Interventionen zunächst übergreifend. Dann helfen wir Ihnen, in allen Feldern handlungsfähig zu sein. Ihre spezifische Situation und Ihre speziellen Bedürfnisse in Ihren Business-Rollen werden berücksichtigt, um die konkrete Anwendung in Ihrem Feld zu erleichtern.

Coaching 4.0 für verschiedene Business-Rollen

von Jutta Kreyenberg | Februar 2018



PROFESSIO
Professionalisieren. Beraten. Bewirken.

Über die Lehrtrainerin:



Jutta Kreyenberg

Gesellschafterin der PROFESSIO GmbH, Diplom-Psychologin, Weiterbildung zur lehrenden Transaktionsanalytikerin und systemischen Beraterin, lizenzierte TIFF©-Beraterin, zertifiziert für I-E-Profil™. 8 Jahre Beraterin, Trainerin und Führungskraft in einem Großkonzern. Schwerpunkte sind Coaching, Führung, Mediation und Konfliktmanagement, Team- und Kulturentwicklung. Sie berät Führungskräfte, Mitarbeiter und Firmen in der Weiterentwicklung ihrer Führungskultur und begleitet sie in ihren Veränderungsprozessen. Sie ist Expertin für die Ausbildung von Coaches und TIFF©-Coaching und arbeitet auch in englischer Sprache.

E-Mail: j.kreyenberg@professio.de