

Coach werden im Zeitalter der digitalen Transformation

Im Zeitalter der digitalen Transformation und der neuen Herausforderungen in der Arbeitswelt der Zukunft sind Coaches dann besonders gefragt, wenn sie ein breites Spektrum an Coachingtechniken mitbringen, um sich jeder Situation und allen Bedürfnissen anzupassen.

Die Nachfrage in der Schweiz nach Coaching-Ausbildungen ist stark gestiegen. Immer mehr Menschen wollen ihre Tätigkeit durch Coaching veredeln oder sich gar als Coach selbstständig machen. Viele fühlen sich zum Coach berufen, aber nicht alle sind qualifiziert. Denn allein das Gefühl der Berufung reicht nicht aus, um professionell coachen zu können. Schnell kann man eine Situation «verschlimmbessern» oder Schaden anrichten. «Wer es wirklich ernst meint, kommt um eine fundierte Coaching-Ausbildung nicht herum», sagt Daniel Herzog, CEO der Lernwerkstatt Olten, die nun bereits an neun Standorten einen Einstiegslehrgang und darauf aufbauende Weiterbildungen anbietet. Die Bildungsanbieterin hat eine moderne Ausbildung zum Coach entwickelt, bei welcher der Transformation



Bild: PEXELS

Coaches von heute passen sich den heutigen Voraussetzungen der neuen, digitalisierten Arbeitswelt an und wenden verschiedene Coachingtechniken an.

der Arbeitswelt Rechnung getragen wird (www.coach-werden.ch): «Für uns sind Coachingkompetenzen, neben Beratungs- und Trainingskompetenzen, die Schlüsselfähigkeiten von Führungskräften und Bildungsfachleuten der Zukunft. Ein zehntägiger Kurs bildet die Basis. In zwei weiteren Bausteinen führen wir unsere Kunden hin bis zur Berufsprüfung «Betriebl. Mentorin mit eidg. Fachausweis.»

Und hier besteht ein weiterer Vorteil der Ausbildung zum Coach: Sie ist eben auch ein erster Schritt in eine Tätigkeit, die in den kommenden Jahren ebenfalls eine starke Nachfrage erleben wird: Das Betriebliche Mentoring. Eine gute Coaching-Ausbildung ist multimodal angelegt und vermittelt den Lernenden ein möglichst breites Spektrum an Coaching-Techniken. «Das Ausbildungsangebot in Coaching und Mentoring setzt

sich aus drei aufbauenden Bausteinen zusammen, welche man ganz nach den jeweiligen Bedürfnissen kompakt innerhalb von zwei Jahren oder verteilt auf einen längeren Zeitraum besuchen kann», so Daniel Herzog. Denn das Betriebliche Mentoring erlebt einen Aufschwung, wie die Lernwerkstatt Olten bestätigt: In der Komplexität der heutigen Arbeitswelt wird von Personen mit beratenden Funktionen, von Coaching-Fachleuten und Trainerinnen und Trainern sehr viel verlangt. In den Betrieben ist deshalb das Mentoring ein zentrales Thema geworden, wenn es darum geht, innerbetrieblich Menschen auf einer beruflichen Etappe oder in Veränderungsprozessen zu begleiten. Denn Mentoring ist mehr als Coaching. Bei den mehrschichtigen und vernetzten Aufgaben innerhalb der modernen Arbeitswelt ist dies nicht verwunderlich.

Coaching als Transferunterstützung

Immer häufiger nehmen auch Führungskräfte eine Coaching-Ausbildung in Angriff. «Wenn Leader zu Coaches werden, fördern sie aktiv die selbstständige Weiterentwick-

lung ihres Teams. Und entwickeln sich die Mitarbeitenden eines Unternehmens weiter, so wirkt sich das automatisch auf den Gesamterfolg aus», meint Daniel Herzog. Coachingorientiertes Management macht also nicht nur aus menschlicher, sondern auch aus betriebswirtschaftlicher Sicht Sinn. Aber auch wenn eine Führungskraft ausgebildeter Coach ist, braucht sie weiterhin selbst professionelles Coaching. Damit zum Beispiel dynamische (Veränderungs-)Prozesse nicht irgendwann heimlich vor der Führungsetage Halt machen.

Coach und Mentor werden Weiterbildungsanbieter haben auf die Entwicklung reagiert. Herzog: «Wir haben bei der Lernwerkstatt einen 10-tägigen Lehrgang mit Konzepten, Basistheorien und Tools für erfolgreiches Coaching entwickelt. Der Zertifikatslehrgang ist gleichzeitig der erste von drei Bausteinen zum eidgenössischen Fachausweis. Betriebliche Mentorin, betrieblicher Mentor.»

JoW