

## **Agiler Coach – Berufsbild und Rolle der Zukunft**

Agile Coaches befähigen Teams und Organisationen erfolgreich nach agilen Werten und Prinzipien zu arbeiten. In diesem Artikel stelle ich Dir die wichtigsten Aspekte und Kompetenzen des agilen Coaching vor und wie genau Du dich [zum agilen Coach ausbilden](#) lassen kannst. Abschließend gehe ich auf die Frage ein, warum moderne Organisationen unbedingt in den Aufbau ihrer eigenen agilen Coaches investieren sollten

### **Definition Agile Coach**

Deine Aufgabe als Coach ist es Menschen, Team und Organisationen dabei zu unterstützen eigenständig Lösungen für ihre Probleme zu finden. Das heißt, anders als in der Beratung schuldest Du nicht Lösungen, sondern Du begleitest den Weg zu einer selbstbestimmten Lösungsfindung. Diese Haltung ist auch die Basis für agiles Coaching. Damit bist Du Prozessbegleiter und inhaltlich nicht involviert. Als agiler Coach orientierst Du dich an agilen Werten und agilen Prinzipien. Zusätzlich bedienst Du Dich aus einem Fundus an agilen Methoden für die erfolgreiche Gestaltung der Zusammenarbeit. In dieser Rolle arbeitest Du vor allem mit Teams und Organisationen, weniger mit Einzelpersonen.

### **Scrum Master vs Agile Coach – Der Scrum Master als Urvater des agilen Coachings**

Viele Facetten des agile Coachings sind der Rolle des Scrum Masters aus dem [Scrum Framework](#) entnommen. Das Bemerkenswerte an der Rolle des Scrum Coaches ist, dass sie der Rolle des Entwicklungsleiters entsprungen ist. Das heißt der Scrum Master ist eigentlich eine Führungsrolle, was die Bedeutung und Wichtigkeit eines agilen Coaches unterstreicht.

Der Scrum Master ist sicher ein wichtiges Rollenvorbild unseres heutigen Verständnisses eines agilen Coaches. Jedoch ist Scrum nur ein Werkzeug von vielen, mit dem Teams und Organisationen erfolgreich agil arbeiten können. Deswegen macht dich der Scrum Master alleine noch nicht zu einem guten agilen Coach. Aber ein guter agiler Coach ist unbedingt auch ein fähiger Scrum Master.

### **Agiles Coaching auf Team- und Unternehmensebene**

Eine weitere wichtige Differenzierung für die Definition des agilen Coaches ist die Frage, ob Du mit Teams oder einer ganzen Organisation arbeitest. In der Arbeit mit Teams liegt dein Fokus auf der Begleitung des agilen Prozesses. Das heißt, du befähigst ein Team in der Umsetzung der operativen Arbeit basierend auf agilen Prinzipien. Dagegen bedeutet agiles Coaching auf Unternehmensebene, dass Du deiner Organisation hilfst, agile Strukturen, Prozesse und Praktiken zu implementieren. Dabei geht es auch um die Zusammenarbeit innerhalb eines Teams, aber vor allem um die

Synchronisation vieler Teams, die gemeinsam an Unternehmenszielen arbeiten. Auf die unterschiedlichen Einsatzgebiete des agilen Coachings auf Team- und Unternehmensebene gehe ich im weiteren Verlauf noch genauer ein.

## **Agile Coaching Toolbox - Grundlegende Aufgaben und Kompetenzen eines agile Coach**

Wirksames agiles Coaching erfordert viele Kompetenzen. In diesem Abschnitt skizziere ich die in meinen Augen wichtigsten und idealen Anforderungen an einen agilen Coach. Dabei steigt und fällt die Wichtigkeit einzelner Kompetenzen natürlich mit dem konkreten Einsatzgebiet. Aber wenn Du an all diese Aspekte jeweils einen Haken machst, bist Du in meinem Verständnis sehr gut gerüstet wirksam als agiler Coach zu arbeiten.

### **(Meine) Coaching Haltung - Nichts muss, alles kann**

In meinem Verständnis ist agiles Coaching geprägt von Wertschätzung, Respekt und vom Glauben, dass jeder immer sein Bestes gibt. Das heißt, als agiler Coach darfst Du es aushalten, dass Menschen autonome Wesen sind und dass Du niemanden verändern kannst. Zumal Du ja auch nur prozessualer Begleiter und inhaltlich nicht involviert bist. Im Gegenzug darfst Du dafür annehmen, dass jeder freiwillig und selbstbestimmt auf der Arbeit erscheint. Das heißt, dass Du als agiler Coach die Autonomie jedes einzelnen würdigst, aber auch Selbstverpflichtung einfordern darfst. Das [SCARF Modell](#) gibt Dir eine Idee, was jeder einzelne Mitarbeiter braucht, damit vertrauensvolle Zusammenarbeit gelingen kann.

**Das SCARF Modell**  
beschreibt basierend auf den Erkenntnissen der modernen Hirnforschung elementare Grundbedürfnisse des Menschen.

Werden diese Grundbedürfnisse erfüllt, können Menschen kooperativ und vertrauensvoll miteinander arbeiten.

Mehr auf <http://dno.de/SCARF>

	 Mögliche Bedrohung / Abwertung	 Mögliche Belohnung / Wertschätzung
<b>Status (Status)</b> Die eigene Wichtigkeit in Bezug auf Andere	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Negative Bewertungen</li> <li>⊗ Ratschläge &amp; Anweisungen geben</li> <li>⊗ Ausgeschlossen sein</li> <li>⊗ Vergleiche mit Anderen</li> <li>⊗ Unklare Rollen und Aufgaben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Lernen &amp; Weiterentwicklung ermöglichen</li> <li>⊗ Aufmerksamkeit erhalten</li> <li>⊗ Positives Feedback geben</li> <li>⊗ Kompetenzen anerkennen</li> </ul>
<b>Certainty (Sicherheit)</b> Die Vorhersagbarkeit der Zukunft	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Unvollständige oder widersprüchliche Informationen</li> <li>⊗ Inkongruentes Verhalten: "Das Eine sagen &amp; etwas anderes tun"</li> <li>⊗ Unklare Ziele / Erwartungen</li> <li>⊗ Unsicherer Arbeitsplatz</li> <li>⊗ Veränderungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Klare, verständliche Ziele</li> <li>⊗ Wiederholende Muster: Gleiche Orte, Personen, Rituale etc.</li> <li>⊗ Pläne und Strategien</li> <li>⊗ Komplexe Prozesse / Projekte in einzelne, kleine Schritte unterteilen</li> <li>⊗ In unsicheren Zeiten Termine festlegen, wann Infos kommen</li> </ul>
<b>Autonomy (Autonomie)</b> Die Möglichkeit der Mitgestaltung	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Unausweichlicher Stress</li> <li>⊗ Unkontrollierbare Situationen</li> <li>⊗ Mikromanagement</li> <li>⊗ Kontrolle von außen</li> <li>⊗ Zwänge</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Wahlmöglichkeiten bieten</li> <li>⊗ Spielräume schaffen</li> <li>⊗ Selbstgesteuertes Lernen</li> <li>⊗ Selbstorganisiertes Arbeiten</li> <li>⊗ Flexible Arbeitszeiten</li> <li>⊗ Homeoffice</li> </ul>
<b>Relatedness (Verbundenheit)</b> Die Beziehung zu Anderen	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Isolation &amp; Ausgrenzen</li> <li>⊗ Hohe Fluktuation</li> <li>⊗ Sehr große Teams</li> <li>⊗ Abwesenheit bei wichtigen Meetings / Events</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Teamentwicklung</li> <li>⊗ Mentoren-, Coaching Programme, Lerngruppen</li> <li>⊗ Erfolgs-Tandems / -Dreiecke</li> <li>⊗ Kleinere Teams</li> <li>⊗ "Du"</li> </ul>
<b>Fairness (Fairness)</b> Die Wahrnehmung von fairem Austausch zwischen Personen	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Unbezahlte Überstunden</li> <li>⊗ Übersehen von Engagement &amp; Leistung</li> <li>⊗ Bevorzugung Einzelner</li> <li>⊗ Willkürliche "Regeln"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>⊗ Transparenz</li> <li>⊗ Offene Kommunikation</li> <li>⊗ Einbezogen werden</li> <li>⊗ Klare Erwartungen</li> <li>⊗ Klare Regeln (am besten vom Team selbst erarbeitet)</li> </ul>

Der SCARF Flyer bietet einen kompakten Überblick über das SCARF Modell.  
[Kostenfreier Download](#) - © Andreas Diehl

## Kommunikation - Gemeinsames Verständnis schaffen

Selbstorganisiertes Arbeiten kann nur gelingen, wenn wir eine gemeinsame Sprache und ein gemeinsames Verständnis entwickeln. Denn wenn ich "Baum" sage, Du an einen Apfel-, der zweite an einen Weihnachtsbaum und der dritte an seinen Bonsai denkt, dann könnt ihr unmöglich erfolgreich zusammenarbeiten. Das mag trivial klingen, aber als agiler Coach wirst Du feststellen, dass das alles andere als selbstverständlich ist. Denn oft reden Menschen sehr viel, sagen sehr wenig und meinen dann was völlig unterschiedliches. Das heißt, als agiler Coach trägst Du dafür Sorge, dass Worte eine Bedeutung haben und alle im Team ein gemeinsames Verständnis teilen.

### Tipps für eine gute Kommunikation im agilen Coaching

Je nach Einsatzgebiet ist deine Aufgabe als Kommunikationslotse eine extrem wichtige Voraussetzungen für wirksames agiles Coaching. Deswegen findest Du hier ein paar einfache Kommunikationsregeln. Diese tragen zu einem offenen und vertrauensvollen Klima bei und stellen sicher, dass das was gesagt wird, auch allseits verstanden ist.

1. **Verständnis fördern.** Stell dich einfach strohduhm. Das heißt, Du triffst keine Annahmen, sondern etablierst eine Kultur der offenen Fragen. "Wie meinst Du das?", "Was bedeutet das?", "Verstehen alle, was damit gemeint ist?".
2. **Sinn suchen.** Du suchst den höheren Sinn. Oft debattieren Leute um Nichtigkeiten. Mit den einfachen Fragen "Warum" oder "Wofür" ein Diskussionspunkt wichtig ist, hilfst Du einem Team des Pudels Kern zu finden. Die [5-Why Methode](#) bietet Dir dazu auch eine ganz formale Entschuldigung.
3. **Angebote machen.** Wenn Du merkst, dass ein Team feststeckt oder Du eine alternative Sichtweise brauchst, fragst Du um Erlaubnis, ob sie dein Angebot hören möchten. Diese alternativen Perspektiven können für ein Team wichtig sein und einer festgefahrenen Diskussion eine neue Richtung geben.
4. **Nichts IST.** Wir haben nur Wahrnehmungen über das Verhalten anderer, Denkmuster oder mentale Modelle wie Dinge funktionieren. Für dich als agiler Coach heißt das, dass nichts wirklich ist. Das heißt, Du förderst die Arbeit mit und die Formulierung von Annahmen. In Retrospektiven etablierst Du eine Kultur, in der dein Team auf Bewertungen verzichtet ("Du bist ...") zugunsten von Formulierungen wie "Ich erlebe dein Verhalten ...".
5. **Loben, Loben, Loben:** Du kannst gar nicht genug loben. Dabei gilt: immer das Verhalten loben. Statt also zu sagen "Du bist / ihr seid ...", "Das hast Du / habt ihr gut gemacht". Das steht Dir auch als agiler Coach gut.

## **Kundenzentrierung - in den Schuhen des Kunden laufen**

Als agiler Coach erinnerst Du immer wieder an die Perspektive des Kunden. Und daran, dass es bei agiler Arbeit auch darum geht, frühzeitig Werte für den Kunden zu schaffen. Dabei bietest Du Formate und Hilfestellungen an, um Probleme und Aufgabenstellungen aus Sicht des Kunden zu sehen und zu verstehen. Die Formulierung von Zielen und Arbeitsergebnissen ist deswegen immer [outcome- bzw. kundenorientiert](#). Zudem erinnerst Du daran, den Kunden auch aktiv in die Leistungserstellung einzubeziehen und frühzeitig testen zu lassen. Wertvolle Werkzeuge für einen agilen Coach sind in diesem Zusammenhang [Design Thinking](#), die [Jobs Theory](#), das Schreiben von [User Stories](#) sowie das [Erstellen von Customer Journeys](#).

## **Veränderung- und Change Dynamiken verstehen**

Agiles Arbeiten ist ein permanenter Lern- und Entwicklungsprozess und damit per se ein fortlaufender Veränderungsprozess. Darüber hinaus ist bereits die Einführung von agilen Arbeitsweisen eine unter Umständen gewaltige Veränderung. Das heißt, Veränderungen sind implizit und explizit ein ständiger Begleiter in der Arbeit mit Teams und Organisationen. Deswegen bist Du als agiler Coach auch sensibilisiert für die Dynamik von Veränderungsprozessen. Mit diesem Wissen hilfst Du allen Beteiligten zu verstehen, was in Veränderungsprozessen genau passiert. Das [House of Change](#) oder auch [die logischen Ebenen](#) geben Dir ein gutes Rüstzeug, um den Umgang mit Veränderungen zu verstehen und zu erläutern.

## **(Digitales) Tooling - Arbeitsorganisation erfolgreich und transparent gestalten**

Als agiler Coach unterstützt Du Teams und Organisation bei der Auswahl und Anwendung von (digitalen) Arbeitswerkzeugen. Das heißt, Du kennst verschiedene Tools und kannst deren Passgenauigkeit beurteilen. Wenn Du richtig fit in diesen Werkzeugen bist kannst Du eine Gruppe sogar in die Nutzung des Tools einführen. Das beginnt bei digitalen Whiteboards, um z.B. einen [Workshop zu moderieren](#) und geht bis zur digitalen Organisation des Backlogs (z.B. Jira, MS DevOps). Zugegebenermaßen sind gerade Tools zur Verwaltung des Backlogs sehr komplex in der Handhabung und benötigen fast immer Unterstützung durch Experten. Nichts desto trotz hast Du das als agiler Coach einen Blick darauf, dass Workflow und Tools bestmöglich zusammenpassen.

## **Agile Methoden etablieren - Die Arbeit mit den passenden Frameworks**

Als agiler Coach gibst Du Teams und Organisationen eine Struktur, wie Zusammenarbeit basierend auf agilen Prinzipien gestaltet werden kann. Dazu greifst Du auf Teamebene auf Methoden wie [Kanban](#), [OKR](#) oder [Scrum](#) zurück. Auf Unternehmensebene bedienst Du dich zusätzlich Frameworks wie der Holakratie, SAFe oder einem "Scrum of Scrum" Framework. Als agiler Coach bist Du fit in den jeweiligen Methoden. Das heißt, Du hilfst dem Team oder Unternehmen bei der wirksamen Implementierung und moderierst den laufenden Prozess. Dabei ist deine wichtigste Aufgabe als agiler Coach, dass Frameworks wirksam gelebt, auftretende Probleme transparent gemacht und aus dem Weg geräumt werden. Die jeweiligen Methoden sind für Dich nie Selbstzweck, sondern helfen dem Team bzw. der Organisation erfolgreich zusammenzuarbeiten.

## **Hindernisse aus dem Weg räumen - Der Agile Coach als "Löwenmutter"**

Als agiler Coach stellst Du sicher, dass dein Team alles hat, um erfolgreich zu arbeiten. Das bedeutet, dass Du [Servant-Leader deiner Organisation oder deines Teams](#) bist, organisatorische Hürden beseitigst, Voraussetzungen schaffst, damit Menschen erfolgreich und ungestört arbeiten. Zu den ungewollten Hindernissen zählen z.B. die Einflussnahme von Stakeholdern auf das Team oder eine zu hohe Abhängigkeit von anderen Teams. Denn das gefährdet die Autonomie eines Teams. Du bist dir auch nicht zu schade bei der Projektorganisation zu unterstützen und die optimale Arbeitsumgebung mitzugestalten. Wenn Du das Gefühl hast, dass die Erwartungen an Dich als Servant-Leader etwas weit gehen, darfst Du gerne an das [wichtige agile Prinzip der zwei Füße](#) erinnern. Schließlich zeigt dieser Aspekt des agilen Coachings jedoch, wie viel "Leadership" ein agiler Coach braucht. Stell Dir einfach vor, Du hast als agiler Coach deinem CEO zu erklären, dass er die Autonomie des Teams zu würdigen hat.

## Retrospektiven moderieren - Einen sicheren Lernraum gestalten

Ein wichtiger Teil des agilen Prozesses ist die regelmäßige Durchführung von Retrospektiven. Diese Retrospektiven sind DAS Event des agilen Coaches und die Plattform in der viele der oben genannten Kompetenzen einfließen. Denn hier schaffst Du einen sicheren Raum, in dem Teammitglieder reflektieren und Entscheidungen treffen. Nämlich darüber wie Zusammenarbeit im folgenden Zyklus weiter verbessert werden kann. Dabei ist deine Aufgabe als agiler Coach die Retrospektiven zu moderieren und sicherzustellen, dass verbindliche Vereinbarungen getroffen werden. Damit schließt sich der Kreis zu der grundlegenden Haltung eines agilen Coaches. Nichts ist, alles kann.

## Einsatzgebiete des agilen Coaches

Die oben skizzierten Aufgaben und Kompetenzen definieren einen allgemeinen und idealen Rahmen für einen agilen Coach. Jedoch kannst Du erst auf Basis des Einsatzgebiets entscheiden, welche Vertiefungen und Schwerpunkte sinnvoll sind.

### Agile Coaching von Innovationsteams

Als agiler Coach eines Innovationsteams haben kundenzentrierte Werkzeuge einen besonders hohen Stellenwert. Dazu zählen Werkzeuge wie Design Thinking, [Lean Startup](#), Formate wie [Design Sprints](#) und [Hackathons](#). Dabei ist deine wichtigste Aufgabe darauf zu achten, dass dein Team klare Annahmen formuliert und Experimente designt, um Hypothesen in kurzen Abständen zu bestätigen. In deiner Rolle erinnerst Du das Team daran [was einen guten MVP auszeichnet](#) und an die Minimierung der Durchlaufzeit, um schnelle Lernerfolge zu erzielen. Mit diesem Wissen kannst Du Produktteams in einem sehr frühen Stadium z.B. davor schützen in einen festen Scrum Prozess zu gehen.

### Agile Coaching von IT - und Softwareteams

Als agiler Coach eines IT- und Softwareteams solltest Du unbedingt auch "entwicklerisch" sprechen. Denn nur so kannst Du zu einem gemeinsamen Verständnis der Ziele und zu erledigenden Aufgaben beitragen. Mit einem profunden Verständnis der Entwicklungsarbeit und -workflows verstehst Du auftretende Probleme und bietest mit passenden agilen Werkzeugen Lösungen an. In der Arbeit mit IT- und Softwareteams sind Scrum, Kanban und User Stories ein unbedingtes Muss. Zudem kannst Du Teams auch mit Tools zur Organisation des Backlog unterstützen.

Auch wenn agiles Arbeiten aus der IT kommt, wäre es ein Irrglaube, dass jeder Entwickler auch ein Experte im agilen Arbeiten ist. Deswegen darfst Du auch Entwickler immer wieder daran erinnern, dass getane Arbeit nicht in der Entwicklung von Codes besteht. Sondern in der Lösung eines Kunden- oder Anwenderproblems. Wenn Du zusätzlich noch etwas von Domain-Driven-Design und DevOps verstehst, bist Du bestens gerüstet, um Softwareteams wirksam als agiler Coach zu begleiten.

## Agiles Coaching von Dienstleistungs- und Serviceteams

Service-Teams erbringen eine interne oder externe Dienstleistung. Dazu setzt Du als agiler Coach vor allem auf kundenzentrierte Werkzeuge und Grundlagen des Service-Designs. Denn gerade bei diesen Teams ist oft unklar, wer eigentlich Kunde bzw. Abnehmer der Leistung ist, was das Nutzenversprechen ist bzw. welche Probleme mit Bereitstellung der Leistung gelöst werden. Zudem besteht bei diesen Teams oft eine hohe Abhängigkeit zu anderen Teams. Das heißt, deine erste Aufgabe ist für ein gemeinsames Verständnis des Kunden, das Nutzenversprechen und Service-Portfolio zu sorgen. Im Idealfall hat das Team im Anschluss auch eine inspirierende Antwort auf die Frage, warum es das Team überhaupt braucht. Dabei helfen Dir z.B. Design Thinking, die Jobs-to-be-done Methode oder auch das [Value Proposition Canvas](#). Zudem profitieren solche Teams von [Kanban Boards](#) um ihren operativen Workflow zu managen. Oder auch der OKR Methode, um ihr Service-Portfolio strategisch zu entwickeln.

## Agiles Coaches auf Unternehmensebene

Der agile Coach auf Unternehmensebene ist Sparringspartner und etwas untypisch auch Berater der Unternehmensleitung für die Entwicklung einer agilen Unternehmensstruktur. Das heißt, in dieser Rolle setzt Du dich auch inhaltlich mit Wertschöpfungsstrukturen und der Strategie deines Unternehmens auseinander. Denn auch für die Entwicklung einer agilen Organisationsstruktur gilt "Form follows function". Als agiler Unternehmenscoach bist Du auch dafür verantwortlich, dass organisatorische Hindernisse beseitigt werden, die einer erfolgreichen agilen Entwicklung im Weg stehen. Du bewegst Dich unbeeindruckt von Titeln und Hierarchien und sensibilisiert auch hochrangige Führungskräfte für agile Prinzipien und Werte. Als agiler Coach deines Unternehmens bist Du auch verantwortlich dafür, dass agile Coaches in deinem Unternehmen ausgebildet werden. Dabei bist Du sozusagen der "Coach der Coaches". Damit erfordert die Rolle des agilen Coaches auf Unternehmensebene deutlich mehr Erfahrung und noch ein weiterführendes Skillset als ein agiler Teamcoach.

## Agile Coach Ausbildungen - Trainings und Zertifizierungen

Für deine Weiterbildung oder Ausbildung zum agilen Coach macht es natürlich einen großen Unterschied, ob Du als freier agiler Coach am Markt auftreten oder ob Du innerhalb deines Unternehmens wirken möchtest. Während Du als freier Coach auf offene Ausbildungen angewiesen bist, haben Unternehmen den großen Vorteil auch inhouse Ausbildungen nach ihren Bedürfnissen gestalten zu können.

## Offene Ausbildungen zum agilen Coach

Die meisten offenen Ausbildungen als agiler Coach konzentrieren sich auf eine gewisse Methode oder Ausschnitte des agilen Coachings. Was ich daran oft bemängele, ist dass die oben skizzierten Einsatzgebiete oft nur sehr unzureichend im Aufbau der

Ausbildung gewürdigt werden. Denn wie bereits sehr ausführlich dargelegt, ist agiles Coaching nicht gleich agiles Coaching. Der Kontext ist entscheidend. Jedoch wird mit diesen Ausbildungen oft der Eindruck erweckt, dass eine umfassende Ausbildung als agiler Coach angeboten wird. Möglicherweise aus Unwissenheit oder weil der Begriff gerade so populär ist und sich damit Geld verdienen lässt. Eine solche Ausbildung habe ich jedoch bisher nicht gesehen. Hinterlasse gerne einen Kommentar wenn Du glaubst, sie gefunden zu haben.

### So findest Du die für Dich passende Ausbildung

Würdest Du mich fragen, ob eine bestimmte Ausbildung als agiler Coach für Dich geeignet ist, würde ich Dir zunächst folgendes Fragen stellen:

1. Möchtest Du als freier Coach oder als Coach deines Unternehmens arbeiten?
2. Was beschreibt dein gewünschtes Einsatzgebiet am besten (Innovations-, Software-, Serviceteams oder die Arbeit mit einem Unternehmen)?
3. Was bringst Du für die Arbeit in diesem Kontext mit (z.B. Kompetenz in der Softwareentwicklung, Innovation etc.)?

Wenn es dein Ziel ist mit und in deinem Unternehmen zu arbeiten, würde ich Dich zunächst auf den folgenden Abschnitt verweisen. Als Freelancer empfehle ich Dir, Dich auf Basis der zweiten Frage mit dem Anbieter der Ausbildung in Verbindung zu setzen, dein Ziel zu skizzieren und um eine Einschätzung der Passgenauigkeit zu bitten. Zudem kann es auch erhellend sein zu fragen, was genau sie unter agilem Coaching verstehen. Zu guter Letzt kannst Du gerne auch einen Kommentar hinterlassen mit deinem Profil und der Ausbildung für die Du dich interessierst, dann schaue ich mir das gerne an.

### Inhouse Ausbildungen für agile Coaches

Unternehmen, die [Agilität ernst nehmen](#), sollten in die Ausbildung ihrer eigenen agilen Coaches investieren. Die interne Ausbildung eigener agilen Coaches hat mehrere Vorteile:

1. Der Kontext ist klar. D.h. dein Geschäftsmodell, Unternehmenskultur und Strategie definieren den Rahmen, um passende Methoden auszuwählen und daraus ein individuelles Curriculum abzuleiten.
2. Du schaffst eine klare Definition und Standard, was agiles Coaching in und für dein Unternehmen bedeutet.
3. Die Kompetenz des agilen Coachings ist dauerhaft im Unternehmen. Schließlich gehören agile Coaches zur Agilität wie Excel ins Controlling oder der Ball zum Fußball. Geht auch ohne, ist aber blöd.
4. Kollegiales Lernen. Deine internen agilen Coaches bilden schließlich andere Kollegen aus und unterstützen sich gegenseitig. Mit dieser [internen Community beflügelst Du deine New Work Transformation](#).
5. Agile Coaches sprechen die Sprache deines Unternehmens. Das heißt, sie verstehen Probleme und sind von Anfang an mit den Teams auf Augenhöhe.



Wenn Du wissen möchtest, wie Du eine interne Ausbildung für dein Unternehmen organisieren kannst, [sprich mich gerne an](#). Zudem siehst Du in diesem [Curriculum](#) einen beispielhaften Aufbau einer internen Ausbildung für agile Coaches.

## Zertifizierungen zum agilen Coach

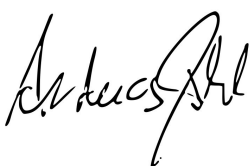
Die Bezeichnung des agilen Coaches ist nicht geschützt. Entsprechend gibts es auch kein allgemeines Gütesiegel oder allgemein anerkannte Zertifizierungen für Agile Coaches. Spezielle Zertifizierungen werden z.B. von Vereinigungen wie der Scrum Association oder dem Scaled Agile Framework (SAFe) vergeben. Auch wenn diese Zertifizierungen allgemeine Grundlagen des agilen Coaching beinhalten, haben sie ihren Schwerpunkt auf dem Aspekt des jeweiligen Frameworks. Und diese können wiederum je nach Kontext und Einsatzgebiet extrem sinnvoll sein. Etwas skeptisch wäre ich aus all den genannten Gründen bei solchen Zertifizierungen, die ein allgemein gültiges Zertifikat als agiler Coach in Aussicht stellen. Und schließlich würde ich der Zertifizierung auch nicht einen zu hohen Stellenwert einräumen. Am Ende entscheidet die Performance des Teams, wie wirksam Du als agiler Coach warst. Ob mit oder ohne Zertifizierung.

## Fazit - Agile Coaches sind Servant Leader und nicht die Methoden-Polizei

Agile Coaches sind unverzichtbar für den agilen Erfolg von Teams und Organisationen. Als Servant Leader stellen sie sich in den Dienst ihres Teams und ihrer Organisation. Sie führen durch den agilen Prozess, helfen Risiken zu managen, den Kunden nicht aus den Augen zu verlieren, bedarfsgerechte Lösungen und Innovationen zu entwickeln. Unter ihrer prozessualen Führung kommen Teams und Mitarbeiter in einen kontinuierlichen Lernprozess. Das machen sie indem sie zuhören und gute Fragen stellen. An den richtigen Stellen fordern sie auch mal heraus und schaffen aber immer einen sicheren Raum, damit Austausch und Zusammenarbeit auf Augenhöhe stattfindet.

Dabei sind agile Coaches jedoch nicht die Methoden-Polizei. Schließlich sind Methoden nur ein prozessualer Rahmen, unter dem Teams und Organisationen selbstbestimmt zusammenarbeiten. Wenn das gelingt sind agile Coaches ein fantastisches Investment für jedes Unternehmen.

Viel Erfolg dabei.



**Weiterführende Artikel:**

- [Kostenfreie E-Books und Arbeitsmaterialien](#)
- [eLearnings für deine digitale Transformation](#)
- [Die fünf wichtigsten Kompetenzen eines Design Thinking Coach](#)
- [Deine ersten Projekte mit Scrum umsetzen](#)
- [Die Scrum Methode im Überblick](#)

**Mit Andreas arbeiten:**

- Agile Coaches für deine Organisation ausbilden ([Curriculum anschauen](#) | [Unverbindlich austauschen](#))