

Zukunft Teamentwicklung

Wie professionelles Team Coaching
aktuelle Teamentwicklungsmaßnahmen
auf ein neues Level bringt

Inhalt

1. Intro: Wofür braucht es professionelles Team Coaching?	Seite 3
2. Warum stoßen klassische Teamentwicklungsmaßnahmen häufig an ihre Grenzen und wie kann professionelles Team Coaching helfen?	Seite 5
3. Was unterscheidet einen professionellen Team Coach von einem Agile Coach, Scrum Master, Facilitator, Moderator oder Berater?	Seite 7
4. Wie kann professionelles Team Coaching die Teamentwicklung auf ein neues Level bringen?	Seite 9
5. Welche Chancen bietet professionelles Team Coaching für New Leadership?	Seite 11
6. Wie werde ich ein professioneller Team Coach?	Seite 12
7. Warum professionelles Team Coaching die Kompetenz der Zukunft ist	Seite 14
Über unsere CERTYCOACH® Team Coaches und Ausbildungsleiter*innen	Seite 16

1. Intro: Wofür braucht es professionelles Team Coaching?

Unsere Arbeitswelt ist im ständigen Wandel. Wir begegnen immer komplexeren Anforderungen – ob als Führungskraft, Unternehmer, Angestellter, Teamleiter oder Freiberufler. Immer häufiger müssen wir uns auf sich verändernde Märkte und Lieferketten einstellen, Entscheidungen schnell treffen und Prozesse an neue Gegebenheiten anpassen. Dabei stehen wir selten allein da, sondern agieren in einem Umfeld aus Menschen, Gruppen und Teams.

Ob Start-up, mittelständisches Unternehmen, Konzern oder NGO: Die Ziele von Organisationen können nur durch Menschen erreicht werden, die mit ihren Fähigkeiten und Kompetenzen zum Gelingen des Ganzen beitragen. Diese Menschen arbeiten in der heutigen Zeit über verschiedene Kanäle, Orte, Länder und Zeitzonen zusammen – und sie stellen Anforderungen an ihr Arbeitsumfeld.

Führungskräfte wollen sinnstiftend und teamorientiert führen, ihre Mitarbeiter*innen und Teams inspirieren, die Zukunft gestalten, Visionäre, Protagonisten und kreative Vordenker sein. Mitarbeiter*innen wollen partizipieren, eigenverantwortlich und flexibel arbeiten, sich verwirklichen und eine gute Work-Life-Balance pflegen. Im Gegenzug sind sie aber auch schneller und konsequenter bereit, ihren Job zu wechseln, wenn sie ihre eigenen Wertvorstellungen nicht erfüllt sehen.

Um diese Herausforderungen zu meistern, reichen pures Management, hierarchische Entscheidungsfindungen und gängige Methoden der Arbeit mit Teams, wie Teambuilding, Teamtraining oder Moderation nicht mehr aus. Auch einzelne Maßnahmen, wie Agile Coaching, Scrum und Design Thinking kommen immer mehr an ihre Grenzen, da sie keinen ganzheitlichen Prozess betrachten, sondern sich auf einen Teilbereich beschränken. Das ist genau dann spürbar, wenn Ziele trotz ständiger Optimierung verfehlt werden, der Druck auf Mitarbeitende und Führungskräfte weiter steigt, Konflikte im Team zunehmen und Unzufriedenheit am Arbeitsplatz die Oberhand gewinnt.

Das Bewusstsein für ein gesundes Arbeitsumfeld ist stärker denn je und das treibt den Kulturwandel in Organisationen voran. Eine der großen Fragen des 21. Jahrhunderts lautet daher: Wie lässt sich dieser Wandel gestalten? Wie schaffen es Organisationen, dass ihre Mitarbeitenden in

Teams gut zusammenarbeiten, ihre Potenziale einbringen, sich selbst organisieren, die Vision mittragen, die Werte leben und motiviert ihrer Tätigkeit nachgehen?

Dafür braucht es eine nachhaltige, tiefere Begleitung auf der Prozessebene. Eine Begleitung, welche die Selbstorganisationsfähigkeiten eines Teams unterstützt, seinen Reifegrad erhöht und sich selbst auf Dauer überflüssig macht. Die Profession dafür heißt Team Coaching.

Doch, was ist überhaupt ein Team Coach im Unterschied zu einem Agile Coach, Scrum Master, Facilitator, Berater oder Moderator? Warum reichen Maßnahmen wie Teambuilding, Teamtraining oder Moderation nicht mehr aus und was kann Team Coaching besser? Werden Führungskräfte bald überflüssig, wenn Teams lernen, selbstbestimmt zu agieren? Wie erkenne ich einen seriösen und professionellen Team Coach und wie werde ich selbst einer?

Mit diesem Whitepaper möchten wir genau diese Fragen beantworten und Dir Orientierung bieten im unübersichtlichen Markt der Coaching-Angebote. Egal ob Du Führungskraft, Teamleiter, HR-Spezialist, Trainer, Berater, Coach, selbstständig oder angestellt bist oder ob Du einfach verschiedene Erfahrungen als Teammitglied gesammelt hast: Wenn Dich das Thema Teamentwicklung interessiert, dann bist Du hier genau richtig.

Viel Spaß beim Lesen wünschen Dir
Gesa, Kathleen, Silke und Daniel

2. Warum stoßen klassische Teamentwicklungsmaßnahmen häufig an ihre Grenzen und wie kann professionelles Team Coaching helfen?

In unserer schnelllebigen Gesellschaft verfallen Organisationen häufig in Aktionismus, wenn es darum geht, neue Prozesse zu implementieren, Lösungen zu finden oder Ziele zu erreichen. Im hektischen Arbeitsalltag bleiben Potenziale daher häufig ungenutzt, vieles unausgesprochen und kreative Ideen gehen in To-Do-Listen unter oder fallen Deadlines zum Opfer. Entscheidungen schnell zu treffen, ist zwar eine wertvolle Kompetenz, dennoch bedarf ernsthafter Change einer gewissen Reifung – besonders auf emotionaler Ebene, damit Veränderungen nachhaltig stattfinden und überdauern können.

Ob ein Team erfolgreich zusammenarbeitet und zum Gelingen des Organisationszwecks beiträgt, hängt nicht nur von der Ausstattung, den technischen Voraussetzungen oder dem Einsatz von Künstlicher Intelligenz ab. Ein wahres Hochleistungsteam ist sich nicht nur eines Ziels bewusst, sondern verfolgt eine gemeinsame Vision, einen Sinn und setzt seine Kompetenzen dafür ein.

Das lässt sich gut mit einer Sportmannschaft vergleichen: Das Ziel ist zu gewinnen. Die Vision kann eine ganz andere sein, z. B. als Underdog über sich hinauszuwachsen oder eine ganze Nation zu begeistern. Dieses Bild gewinnt an Stärke, wenn es alle Teammitglieder sehen und fühlen können. Für diese Vision trainieren sie, geben ihr Bestes. Jedes Mitglied weiß, dass es seinen Teil zum Gelingen beiträgt und nicht als Einzelkämpfer im Alleingang gewinnen kann. Jeder muss sich auf den anderen verlassen können. Sie müssen sich gegenseitig vertrauen, stärken und auch imstande sein, die eigenen Ansprüche, wenn nötig, zum Wohle des Teams zurückzufahren. Und sie müssen plötzlich auftretende Herausforderungen selbstständig lösen können.

Wenn ein Team nicht als wirkliches Team funktioniert und harmoniert, wird das Gewinnen schwierig – auch wenn es mit der besten Ausrüstung ausgestattet ist. Nicht zu vergessen das Team drumherum: Trainer, Physiotherapeuten sogar der Fahrer des Mannschaftsbusses. Alles muss ineinandergreifen, wie die Zahnräder eines Uhrwerks. Fällt ein Glied aus der Reihe, ist die gesamte Mission gefährdet.

Schauen wir zurück in Organisationen: Dort erleben wir oft, dass Menschen noch nicht als Team zusammenarbeiten, da es oft an dem fehlt, was wir im Sport als „Sportsgeist“ erleben. Die Zahnräder greifen nicht ineinander, verhaken sich sogar. Anstatt sich zu bewegen, setzt Stillstand ein.

Damit ein Team Resilienz und Sportsgeist entwickeln kann, braucht es das gemeinsame Bewusstsein für den Sinn. Wofür ist das Team angetreten? Warum ergibt das Sinn? Wofür ist jeder Einzelne im Team engagiert? Zudem braucht es psychologische Sicherheit, ein Team, in dem sich jedes Teammitglied zugehörig und geschätzt fühlt, für das, was er oder sie ist.

Es braucht Klarheit mit Blick auf die Ziele, Abläufe und Strukturen. Das Team muss erfahren, dass es als Team wirkt und es braucht die Fähigkeit, auch in schwierigen Phasen handlungsfähig zu sein und eine Lösung für Herausforderungen zu entwickeln. All das muss ein Team erkennen, begreifen und erleben, um effektiv und erfolgreich zu sein. Erst dann greifen die Zahnräder ineinander.

So wie sich Mannschaften über die Zeit erst entwickeln, so entwickeln sich auch Teams in Organisationen über verschiedene Phasen, bis sie ihr volles Potenzial entfalten können – und bis dahin ruckelt es immer wieder kräftig. Doch gerade der Umgang mit Emotionen, Konflikten, Stress und Leistungsdruck wird oft vernachlässigt. Dabei ist dieser essentiell für die Entwicklung des Teams.

Die meisten Maßnahmen hören genau da auf, wo wirkliche Entwicklungsprozesse erst beginnen. Das ist der Grund, warum viele Strategiepapiere in der Schublade verschwinden, Visionen und Werte nur auf Flipcharts existieren, die Motivation nach einem Teambuilding-Event wieder schwindet, Ideen nie verwirklicht und Ziele nicht erreicht werden: Es fehlt die Transformation in den Arbeitsalltag – und genau diese Transformation wird durch professionelles Team Coaching möglich.

Teamentwicklung muss als ganzheitlicher Prozess verstanden werden und da stoßen Einzelmethoden häufig an ihre Grenzen. Maßnahmen, die zur Teamförderung beitragen sollen, sind oft singuläre Veranstaltungen mit hohem Problemfokus, detailverliebte Analysetechniken oder lediglich Teamevents mit Incentive-Charakter. Sie lassen den ganzheitlichen Blick auf alle Ebenen des Teamprozesses vermissen, die die Sachebene mit Aufgaben, Zielen und Kompetenzen, die Organisationsebene mit Funk-

tionen, Rollen und Ablaufprozessen sowie die soziale Beziehungsebene mit Themen wie Kommunikation, Klima und Zusammenarbeit einbezieht. Die Kontinuität gemeinsamer begleiteter Teamarbeit fehlt oft.

Was es braucht, ist eine nachhaltige Begleitung, die in die Tiefe geht und die echte Entwicklung in Gang setzt. Professionelles Team Coaching berührt die Schmerzpunkte in Teams und scheut nicht vor Konflikten zurück. Anders gesagt: Da wo es weh tut, da geht es lang. Da wo Entwicklung stattfindet, treten Schwächen und schmerzhaftes Wunden ans Licht. Das ist nicht immer angenehm, aber genau darum geht es, wenn sich eine Gruppe zu einem Team entwickeln soll. Veränderungen sind ohne emotionales Erleben nicht nachhaltig.

Das Potenzial, das dadurch freigesetzt werden kann, ist der Motor für echte Entwicklung und der Kern wirklicher Teamentwicklung. Professionelles Team Coaching macht diese Dynamiken innerhalb einer Gruppe sichtbar, schafft ein Bewusstsein für die Ressourcen und individuellen Stärken jedes einzelnen Mitgliedes und formt daraus ein selbstwirksames Team, das es versteht, dieses Potenzial einzusetzen und zu entfalten.

Jeder einzelne Mitarbeiter muss das Gefühl haben, dass sein Wirken zum Gelingen des Teamerfolgs beiträgt. Wie in einer Sportmannschaft. Diese Transformation zu begleiten ist die Aufgabe eines professionellen Team Coaches.

3. Was unterscheidet einen professionellen Team Coach von einem Agile Coach, Scrum Master, Facilitator, Moderator oder Berater?

Eins vorweg: Auf dem Markt gibt es viele Berufsbezeichnungen und Jobtitel mit unterschiedlichen Vorstellungen von Coaching, der Arbeit mit Teams und Agilität. Für diejenigen, die sich für eine professionelle Team-Coaching-Ausbildung interessieren oder eine professionelle Unterstützung für die Teamentwicklung beauftragen wollen, ist es daher schwer herauszufinden, wie sich die einzelnen Professionen voneinander unterscheiden und welche Qualität wirklich dahintersteckt. Die Anforderungen an das Berufsbild sind so verschieden wie die Ausbildungswege. Daher möchten wir Orientierung geben.

Die International Coaching Federation (ICF), der weltweit größte Coaching-Verband, definiert Team Coaching als „Partnerschaft in einem co-kreativen und reflektierenden Prozess mit einem Team, seiner Dynamik und seinen Beziehungen in einer Weise, die sie dazu inspiriert, ihre Fähigkeiten und ihr Potenzial zu maximieren, um ihren gemeinsamen Zweck und ihre gemeinsamen Ziele zu erreichen.“

Ein professioneller Team Coach versteht sich als Generalist, der über einen breiten Fokus verfügt und dadurch in verschiedenen Kontexten arbeiten kann, anstatt sich auf ein einzelnes Fachgebiet zu beschränken. Er versteht, welche Faktoren von innen und außen auf ein Team wirken, wie Dynamiken entstehen, wie Teamentwicklungsprozesse ablaufen und was dabei wichtig ist.

Ein Team Coach geht souverän mit jeder Situation im Team um, macht Schmerzpunkte sowie Lücken sichtbar und scheut keine Konflikte. Im Gegenteil: Er macht all das nutzbar für die weitere Entwicklung des Teams. Ein Team Coach arbeitet mit dem Team heraus, was es braucht, damit sich es sich fit fühlt, um mit Herausforderungen oder gar Krisen gut umgehen und gestärkt daraus hervorgehen zu können. Er stärkt die Teamresilienz, fördert im Team Bedeutsamkeit und Sinn sowie psychologische Sicherheit. Er schafft Klarheit und Struktur, Teamwirksamkeit, Handlungs- sowie Lösungsorientierung und ermöglicht Lernprozesse im Team. Außerdem fördert er die Kommunikation innerhalb des Teams und zwischen Team und Teamleader.

Anders als ein Berater, dessen Arbeit auf Fachwissen in einem bestimmten Gebiet (z. B. IT, Marketing, Maschinenbau) basiert, gibt ein Team Coach keine Handlungsempfehlungen oder Lösungen vor, sondern fördert durch seine offene, neugierige und wertschätzende Haltung die eigenverantwortliche Lösungsfindung.

Im Gegensatz zum Scrum Master entstehen seine Interventionen im Prozess und schöpfen aus einem methodenübergreifenden Repertoire. Er arbeitet nicht mit definierten Ansätzen oder standardisierten Abläufen, sondern agiert mit dem, was das Team gerade braucht und was hilfreich für die Entwicklung ist. Der Team Coach kann in verschiedenen Kontexten arbeiten, nicht nur im agilen Umfeld, und hat oft eine umfassendere Perspektive auf Führung und Teamarbeit.

Im Gegensatz zum Moderator oder Facilitator hält er sich nicht neutral zurück, sondern interveniert im Sinne des gemeinsam definierten Ziels von „guter Teamarbeit“, spiegelt Kommunikations- und Verhaltensweisen an die Gruppe zurück und trägt zur Veränderung von dysfunktionalen Arbeitsmustern bei.

Er ist Spezialist für das, was in der Gruppe passiert, nimmt wahr, erkennt, deutet und mischt sich mit Erlaubnis ein, um bestmögliche Arbeitsergebnisse in wertschätzender und respektvoller Arbeitsweise zu ermöglichen.

4. Wie kann professionelles Team Coaching die Teamentwicklung auf ein neues Level bringen?

Team Coaching krönt Teamentwicklung mit einer kontinuierlichen Begleitung auf Augenhöhe. Es ist eine gemeinsame Arbeit mit dem Team und folgt keinem standardisierten, vorher abgestimmten Ablauf. Es entsteht ernsthafte Partizipation unter den Teilnehmern, anstatt im Sinne der „Pseudobeteiligung“ auf ein vordefiniertes Ergebnis hinzumoderieren.

Team Coaching ist ein individueller Prozess, der verschiedene Bereiche in der Tiefe betrachtet, Vorhandenes schätzt, Unklarheiten sichtbar macht und die unterschiedlichen Felder miteinander verbindet ohne losgelöst nur an einer Problemstellung zu arbeiten. Die folgenden Themen sind die wesentlichen Herausforderungen in Organisationen.

Gruppendynamik:

Ein Team Coach ist sich der individuellen Dynamik in Gruppen bewusst und kennt die unterschiedlichen Rollen, die Teammitglieder innehaben, an. Bei Reibungen interveniert im Moment, macht die Dynamik transparent und agiert wertschätzend mit den Beteiligten.

Motivation:

Team Coaching legt die Motivation offen, setzt an der Vision an, macht sie erlebbar für das Team und richtet den Fokus auf das gewünschte Ziel, anstatt Anreize in Form von „Goodies“ zu erkaufen.

Konfliktmanagement:

Ein Team Coach scheut den Konflikt nicht, sondern sieht ihn als Bereicherung für das Team an. Er agiert wertschätzend mit den Konfliktparteien und unterstützt feinfühlig die Lösungsfindung.

Change Management:

Team Coaching ist der Prozess, der Veränderungen in Organisationen nachhaltig erlebbar macht. Dabei legt der Team Coach den Fokus vor allem auf den emotionalen Wandel, der während einer Veränderungszeit auf das Team wirkt.

Organisationskultur und Werte:

Team Coaching schafft den Raum, um gemeinsame Werte zu definieren, zu überprüfen, im Arbeitsalltag danach zu handeln und Entscheidungen zu treffen.

Teamneugründung oder -erweiterung:

Team Coaching geht über Onboarding-Maßnahmen und das klassische Buddy-Prinzip hinaus, indem das Team selbstwirksam Lösungen erarbeitet, wie neue Mitglieder in bestehende Teams nachhaltig integriert werden. Ein Team Coach macht Emotionen, wie Verlustängste, Überforderung oder Neid, transparent und fördert den wertschätzenden Umgang mit diesen.

Zielsetzung und Zielverfolgung:

Ein Team Coach erarbeitet nicht nur ein Ziel mit dem Team, sondern begleitet es auf allen Ebenen bei der Erreichung dieses Zieles. Er deckt Hürden und Ängste auf, lässt über das reflektieren, was gut lief und was nicht und was daraus für die Zielerreichung relevant ist. Er scheut auch nicht davor zurück, dass Ziel in Frage zu stellen.

Performance-Verbesserung:

Ein Team Coach arbeitet an einem gefestigten Team-Gefühl, das auch Stürmen standhält und mit Niederlagen konstruktiv umgeht, anstatt durch Einzelmaßnahmen eine nur kurzfristige Leistungssteigerung zu erwirken.

5. Welche Chancen bietet professionelles Team Coaching für New Leadership?

Führung bedeutet längst nicht mehr festgesetzte Befehls- und Kontrollstrukturen umzusetzen. Eine Führungskraft in Zeiten von New Leadership und New Work legt Wert auf Zusammenarbeit, Empathie, Flexibilität und fördert eine offene Kommunikation sowie die individuellen Stärken der Teammitglieder.

Echtes Leadership hat die Fähigkeit, Menschen zu inspirieren, einer gemeinsamen Vision zu folgen und stiftet dem Team als Ganzes und jedem einzelnen Teammitglied Sinn. So eine Führung berücksichtigt auch den Einfluss von Technologie auf die Arbeitswelt und erkennt die Bedeutung von Vielfalt und Inklusion an.

Im Kern geht es darum, eine positive Organisationskultur zu schaffen, die Innovation fördert und Mitarbeiter dazu ermutigt, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Team Coaching macht diese Fähigkeiten bewusst und fördert sie. Das setzt aufrichtiges Interesse für die Menschen im Team und sich selbst voraus.

Führung wird nicht überflüssig, sondern ein wichtiges „Schmiermittel“ für die reibungslose Umsetzung der im Team Coaching erarbeiteten Ziele und Maßnahmen. Bei zukünftig immer flacheren Hierarchien, mehr Arbeiten in Netzwerkorganisationen und Sofortkompetenzen bei den Teammitgliedern, hat Führung eine wichtige Klammerfunktion: Sie hält das Team zusammen.

Ein professioneller Team Coach ist in Zeiten von New Leadership ein wichtiger Partner für Führungskräfte. Durch gezielte, feinfühliges Unterstützung sowie einen frischen, ungebundenen Blick, kann ein Team Coach die Führungskraft befähigen, moderne Führungsmethoden erfolgreich umzusetzen und das Team zu inspirieren. Für gelingendes Team Coaching ist ein klarer Auftrag von Seiten der Führung und eine größtmögliche Transparenz in der Zusammenarbeit eine wichtige Voraussetzung.

Führung kann die weiterführende Bearbeitung der im Team Coaching beschlossenen Umsetzungen betreuen und die Rahmenbedingungen in der Organisation für bestmögliche Ergebnisse schaffen.

Leadership hat ein Ohr am Team, um Unzufriedenheiten und „klimatische“ Temperaturveränderungen wahrzunehmen und in den Team-Coaching-Prozess wieder einzuspeisen, wenn dem Team selbst die Aufmerksamkeit dafür fehlt.

Das zeigt: Team und Führung kann nicht separat betrachtet werden. Wenn wir von der Arbeit mit Teams sprechen, findet diese niemals losgelöst von der Führungskraft statt. Im Gegenteil: Der Bedarf an Führungskräften, die in Team-Coaching-Methoden ausgebildet sind, steigt.

Eine moderne Führungskraft stellt die Weichen für eine optimale Zusammenarbeit, sie agiert stärker auf der Prozessebene als auf der Inhaltsebene. Team-Coaching-Kompetenzen geben Handlungssicherheit für diesen Prozess und erweitern die Führungsqualitäten. Daher ist eine professionelle Team-Coaching-Ausbildung für jede Führungskraft ratsam, die ihr Team nachhaltig voranbringen möchte.

6. Wie werde ich ein professioneller Team Coach?

So wie die Bezeichnung Coach ist auch Team Coach kein geschützter Begriff. Daher gibt es keine spezifischen Anforderungen oder Zertifizierungen, die notwendig sind, um sich selbst als Team Coach zu bezeichnen.

Auf dem Markt gibt es verschiedene Verbände, Zertifizierungen und Ausbildungen im Bereich Coaching. Um als glaubwürdiger, professioneller Team Coach wahrgenommen zu werden, solltest Du eine entsprechende, mehrmonatige Ausbildung absolvieren, die ihre Qualitätsstandards transparent benennt.

Internationale Qualitätsstandards lassen sich bei der International Coaching Federation (ICF) finden. Coaching-Ausbildungen, die nach den ICF-Richtlinien konzipiert sind, stehen für die höchste Qualität und Professionalität im Coaching-Bereich. Die ICF hat einen Verhaltenskodex und acht Kernkompetenzen für Coaches entwickelt, die als Richtlinien für ethisches und professionelles Coaching dienen. Diese Kernkompetenzen hat der internationale Verband um Unterkategorien für Team Coaching ergänzt, um die Unterscheidung zum Einzelcoaching zu forcieren.

Damit unterstützt die ICF Team Coaches dabei, die komplexen Anforderungen, Fähigkeiten und Kenntnisse zu verstehen, die bei der Arbeit mit Teams gefragt sind. Hierzu gehört u. a. die Kompetenz, ein Team so zu unterstützen, dass es sich allein trägt und keinen Team Coach mehr

benötigt. Ein guter Team Coach macht sich mit der Zeit also überflüssig und ist sich dessen auch bewusst, da das Team gelernt hat, eigenverantwortlich zu agieren und sich selbst voranzubringen.

Eine professionelle Team-Coaching-Ausbildung bietet Dir die Chance, Dich von selbsternannten Coaches abzuheben. Da die Anforderungen in unserer heutigen Arbeitswelt stetig steigen, ist es immer ratsam, nach einem Team Coach zu suchen, der relevante Ausbildungen, Erfahrungen und Zertifizierungen vorweisen kann, um sicherzustellen, dass er über die notwendigen Fähigkeiten verfügt, um Teams effektiv zu unterstützen.

Unternehmer, Führungskräfte und HR-Verantwortliche schauen genau hin, wenn sie einen externen Team Coach beauftragen. Sie wissen, dass der Markt unübersichtlich ist und haben oft schon Erfahrungen mit selbsternannten Experten, Beratern oder Coaches gemacht, deren Einzelmaßnahmen nicht den gewünschten Erfolg brachten, weil sie der Belastungsprobe durch den Arbeitsalltag nicht standhalten konnten. Daher suchen sie nach einem nachhaltigeren Vorgehen, echten Praktikern und einer nachweisbaren Qualifizierung, wie z. B. eine Anerkennung durch die ICF.

Eine professionelle, nach den Richtlinien der ICF konzipierte Ausbildung, findest Du bei CERTYCOACH®. Seit 2013 bilden wir professionelle Coaches aus und haben unser Repertoire um die CERTYCOACH® Team Coaching Ausbildung erweitert. Unsere Devise: Ausbildung statt Weiterbildung, Praxis statt reiner Theorie. Coach-Trainer statt Dozenten. Wir beobachten eine rasant steigende Nachfrage nach professioneller und nachhaltiger Unterstützung von Teams, die in 1:1-Coaching-Ausbildungen zu kurz kommt. Daher haben wir eine spezielle Team-Coaching-Ausbildung konzipiert, die das Coaching von 1:Gruppe in den Fokus rückt und von A bis Z lehrt.

Die Erfolgsaussichten ohne das entsprechende Fachwissen, die Techniken und Methoden sind für selbsternannte Team Coaches gering, da sie nur über eine eingeschränkte Wirkkraft in der Arbeit mit ihren Klienten verfügen, komplexe Prozesse meist nicht halten können und an den Stellen zurückziehen, an denen es meist erst interessant wird. Einzelmaßnahmen wirken meist nur punktuell jedoch nicht ganzheitlich und verpuffen schnell wieder.

Eine Ausbildung zum professionellen Team Coach eignet sich für Dich, wenn Du Teams oder Gruppen begleitest und einen Ansatz suchst, der in die Tiefe geht und der Teams inspiriert, ihr gesamtes Potenzial zu entfalten.

Vielleicht führst Du selbst ein Team und möchtest wissen, wie du es nicht nur steuern, sondern zu eigenverantwortlichem Handeln motivieren kannst. Vielleicht hast Du das Gefühl, dass Du mit Deinen bisherigen Ansätzen bei der Arbeit mit Teams an Grenzen stößt und Du Dir mehr Sicherheit im Prozess wünschst. Vielleicht bist Du bereits Agile Coach, Scrum Master, Trainer, Berater oder Führungskraft und möchtest Deine Profession durch methodenübergreifende Team-Coaching-Kompetenzen auf die Anforderungen der Zukunft erweitern. Vielleicht arbeitest Du als Coach bereits mit Einzelpersonen und fragst Dich, wie Du noch gezielter auf die Bedürfnisse und Dynamiken von Teams eingehen kannst, um Dein Portfolio zu ergänzen.

Es spielt keine Rolle, welchen fachlichen oder akademischen Hintergrund Du mitbringst, wenn Du Dich für eine Team-Coaching-Ausbildung entscheidest. Wichtig ist, dass Du Lust hast, mit Menschen und Gruppen zu arbeiten und dass Du daran glaubst, dass Du Motor und Impulsgeber für Teams sein kannst. Alles Weitere, wie Techniken, Interventionen, der Umgang mit Konflikten, Teamreflektion und vieles mehr, lernst Du in einer professionellen Team Coaching Ausbildung.

Wenn Du jetzt neugierig geworden bist, sieh Dir die CERTYCOACH® Team Coaching Ausbildung an:

[So wirst Du professioneller Team Coach](#)

7. Warum professionelles Team Coaching die Kompetenz der Zukunft ist

Wow, Du hast Dir bis hierhin einen guten Überblick über aktuelle Chancen und Herausforderungen bei der Arbeit mit Teams verschafft. Vieles baut sicher auf dem auf, was Du selbst als Mitglied oder Leiter eines Teams erlebt hast. Unser Anspruch ist nicht, dass Du jetzt alle Antworten auf Deine Fragen zur Teamentwicklung gefunden hast. Professionelles Team Coaching lernst Du nicht aus Büchern, Ratgebern oder Whitepapers. Team Coaching ist facettenreich und – seien wir ehrlich – anspruchsvoll.

Die Entwicklung von Teams geht über die individuelle Entwicklung des Einzelnen hinaus und birgt ein Vielfaches an Potenzial. Gleichzeitig sind Menschen keine starren Systeme, die, einmal programmiert, auf Knopfdruck immer wieder dasselbe Ergebnis hervorbringen. Dynamik ist vielseitig, unvorhersehbar, überraschend. Genau dort liegt die Stärke und Bedeutung von professionellem Team Coaching.

Die Herausforderungen unserer heutigen und zukünftigen Welt werden nicht einfacher. Wir als Menschen haben aber die Chance, ihnen in neuer Weise zu begegnen, wenn wir es verstehen, unsere Potenziale sinnvoll einzusetzen und miteinander, anstatt gegeneinander zu wirken. Wir sind an einem Punkt, an dem reine Informationen und das Wissen um ein bestimmtes Gebiet nicht mehr ausreichen, um kreative Lösungen zu finden.

Wir brauchen die Interaktion mit anderen Menschen und Gruppen, um nachhaltig voranzukommen. Diesen Prozess feinfühlig zu begleiten und erlebbar zu machen, ist die große Aufgabe der Zukunft. Die Aufgabe von professionellen Team Coaches.

Über unsere CERTYCOACH® Team Coaches und Ausbildungsleiter*innen



Kathleen Schepp

Als Moderatorin, Coach und zertifizierte Multi-Stakeholder Prozessmanagerin begleitet Kathleen seit 15 Jahren Multi-Stakeholder- und Change-Prozesse von Institutionen der deutschen Entwicklungszusammenarbeit und Außenwirtschaftsförderung.



Gesa Niggemann-Kasozi

Gesa berät, trainiert und coacht Menschen, Teams und Organisationen in Veränderungsprozessen, seit 2010 im eigenen Unternehmen Changes! Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen im Coaching von Teams, Führungskräften und Mitarbeitenden in Unternehmen und in der Supervision von Leitungen und Teams in sozialen Arbeitsfeldern und Kliniken.



Daniel Hansen

Mit seiner enormen Praxiserfahrung ist Daniel Hansen ein Spezialist für Team Coaching. Als Geschäftsführer einer Agentur für Teambuilding, Teamentwicklung und Teamevents unterstützt er größere und kleinere Unternehmen, Konzerne und Führungskräfte bei der Bewältigung ihrer Herausforderungen.



Silke Niemann

Silke ist Team- und Leadership Coach im multinationalen Umfeld. Sie ist Führungskraft im Luft-hansa-Konzern mit 20 Jahren Geschäftserfahrung in den Bereichen Vertrieb, Business Development und Digitalisierung. Silkes Führungserfahrung reicht vom Director bis zum Vice President und einer Mitgliedschaft im Aufsichtsrat.