



Johannes Willms
Sara Willms
Yvonne Breder

Themen-Lab «Coachingkultur», 12. Juni 2018

How we change

Transformative Personalentwicklung bei der Packsize GmbH

Projekt-Angaben

Die neue Arbeitswelt wird häufig mit den Begriffen volatil, unsicher, hohe Komplexität und Ambiguität beschrieben. Gerade durch das Aufkommen disruptiver technologischer Entwicklungen müssen sich Organisationen und ihr Personal schnell verändern und neuen Bedingungen anpassen können. Change ist die neue Norm. Personen und Organisationen benötigen ein hohes Maß an Agilität um dieser Herausforderung gerecht zu werden. Lernfähigkeit und Veränderungsbereitschaft sind Schlüsselkompetenzen der neuen Arbeitswelt.

Im Executive Coaching hat sich der Immunity to Change Ansatz als ein erfolgreiches Coaching Verfahren etabliert. Es ist ein gut strukturiertes Verfahren, das transformative Lernprozesse unterstützt und in der konstruktivistischen Entwicklungstheorie von Robert Kegan begründet ist.

Auf Grundlage dieses Coaching Ansatzes wurde ein Konzept erstellt, das eine Methodik des transformativen Coachings im Unternehmen für alle Interessierten verfügbar macht und Mitarbeiter dazu anleitet sich gegenseitig zu coachen. Kolleginnen und Kollegen unterstützen sich gegenseitig beim Erreichen eines personenebezogenen Entwicklungszieles und arbeiten an der Entwicklung ihres Mindsets.

Das Konzept wird im Juni 2018 den zweiten Prototypen durchlaufen haben und ausgewertet sein. Weitere Durchführungen sind bereits aufgrund der positiven Ergebnisse in Planung. Für die Auseinandersetzung mit Coaching ist es relevant, da ein persönlichkeitsentwickelndes Coaching in das Design eines peer-coaching Verfahren transformiert wird. Dabei verändert sich die Rolle des Coaches. Der Coach tritt in den Hintergrund, zugunsten einer skalierbaren Lösung, die dem Unternehmen ein größeres Maß an Wirksamkeit bietet.

Ausführung zum Inhalt des Beitrages

In dem Beitrag stellt die HR-Verantwortliche die Anforderungen des Unternehmens Packsize aufgrund der Marktsituation und den Bedingungen der erfahrenen Arbeitswelt dar. Die spezifische Struktur des Coachings wird skizziert und die Auswirkungen im Unternehmenskontext aufgezeigt. Das Design des Personalentwicklungsprogramms wird skizziert und der über Einzelcoaching hinausgehende Nutzen für das Unternehmen wird benannt. Der Beitrag stellt den Erkenntnisstand Juni 2018 dar. Für den Kongress soll ein Augenmerk auf das Verständnis des Coaching an sich geworfen werden. Dabei wollen wir auch darauf eingehen wie das Program aus Sicht der durchführenden Coaches eine Disruption des eigenen Geschäftsmodells darstellt und wie wir gelernt haben damit umzugehen. Der Beitrag erzählt somit nicht nur vom Coaching FÜR die neue Arbeitswelt, sondern auch vom Coaching IN der neuen Arbeitswelt – und damit auch davon wie Coaching sich verändert.



Literatur

- Anderson, Robert J.; Adams, William A. (2016). *Mastering Leadership. An Integrated Framework for Breakthrough Performance and Extraordinary Business Results*. New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Kegan, R. (1982). *The evolving self. Problem and process in human development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kegan, R., & Lahey, L. (200X). *How the way we talk can change the way we work*. Boston: Harvard Business Press.
- Kegan, R., & Lahey, L. (2009). *Immunity to change. How to overcome it and unlock the potential in yourself and your organization*. Boston: Harvard Business Press.
- Markus, Inna (2013). *Efficacy of Immunity-to-Change Coaching for Leadership Development*. *The Journal of Applied Behavioral Science*. Vol 52, Issue 2, pp. 215 – 230
- Senge, Peter M. (1990). *The Fifth Discipline. The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Garvey Berger, J. (2012). *Changing on the Job : Developing Leaders for a complex world*. Stanford, CA: Stanford Business Books.
- Willms, J. (2010). *Neue Perspektiven in der Führungsentwicklung*. *Organisationsberatung, Supervision, Coaching*, 17(3), 269–280. doi:10.1007/s11613-010-0197-6

Angaben zu den Personen

Herr **Johannes Willms**, willms.coaching, Organisationsberater und Coach, www.willmscoaching.de, mail@willmscoaching.de

Frau **Sara Willms**, willms.coaching, Coach, www.willmscoaching.de, mail@willmscoaching.de

Frau **Yvonne Breder**, Packsize GmbH, www.packsize.com, yvonne.breder@packsize.de