

Superhero „Agile Coach“

Auf diese 10 Kompetenzen
kommt es an



„Agile Coaches“ sind Superheroes, die Organisationen dabei unterstützen, agil zu arbeiten. Sie liefern nicht nur Lösungen für agileres Arbeiten, sondern befähigen einzelne Teams dazu, eigenständig Lösungen zu finden. Das tun sie basierend auf agilen Werten, Prinzipien und Methoden. Mit welchen 10 Kompetenzen Sie als „Agile Coach“ durchstarten können, haben wir für Sie zusammengefasst.



Kommunikationsfähigkeiten

Ein:e „Agile Coach“ braucht exzellente Kommunikationsfähigkeiten. Dabei tauscht er:sie sich effektiv mit Menschen auf allen Ebenen einer Organisation aus, von Führungskräften bis hin zu Teammitgliedern. Sich in die Perspektiven und Gefühlslagen der Stakeholder:innen hineinzusetzen und deren Beweggründe zu verstehen, ist dabei zentrales Erfolgsgeheimnis.



Problemlösungskompetenz

Ein:e „Agile Coach“ muss in der Lage sein, Probleme zu identifizieren, zu analysieren und anschließend gemeinsam mit dem Team zu lösen. Der letztgenannte Punkt ist entscheidend: Ein:e „Agile Coach“ löst die Probleme nicht selbst. Vielmehr leitet er:sie die Organisation oder das Team mittels agiler Prinzipien dazu an, eigenständig innovative Lösungen zu finden.



Coaching-Fähigkeiten

Ein:e „Agile Coach“ ist in der Lage, Menschen zu coachen und sie in ihrer Entwicklung und ihrem Wachstum zu unterstützen. Das Ziel ist, dass Teams selbstständig Entscheidungen treffen können. Dabei sollte ein:e „Agile Coach“ die Entscheidungen nicht abnehmen oder selbst treffen.



Fähigkeit zur Teamführung

Ein:e „Agile Coach“ leitet und unterstützt Teams in aktiver Funktion. Dabei versteht er:sie das einzelne Team als Ganzes und bezieht alle Personen gleichberechtigt in den Prozess ein. Besteht ein Ungleichgewicht im Team, beispielsweise zwischen lauten „Führungspersönlichkeiten“ und stillen „Zuarbeiter:innen“, so brechen „Agile Coaches“ diese Strukturen auf, um die Teamdynamik zu fördern.



Agile Methodenkenntnisse

Ein:e „Agile Coach“ sollte ein tiefes Verständnis agiler Methoden wie Scrum, Kanban, Lean, etc. mitbringen. Nur dann kann er:sie die Prozesse eines Unternehmens gemeinsam mit den einzelnen Teammitgliedern agil aufstellen und optimieren.



Fähigkeit zur Konfliktlösung

Ein:e „Agile Coach“ löst Konflikte im Team effektiv, indem er:sie die verschiedenen Perspektiven versteht und eine Lösung findet, die für alle Beteiligten akzeptabel ist. Das erfordert ein gewisses Feingefühl, Empathie, emotionale Intelligenz sowie grundlegende diplomatische Fähigkeiten.



Fähigkeit zur Anpassung

Ein:e „Agile Coach“ passt sich an die spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen einer Organisation und ihrer Teams an. Während ein Team risikoscheu agiert und viele Bedenken gegenüber den neuen agilen Arbeitsweisen äußert, ist das andere Team fast schon übermütig und möchte alle alten Verhaltensweisen über Bord werfen. Hier zu moderieren und sich auf die unterschiedlichen Gegebenheiten einlassen zu können, ist eine wichtige Voraussetzung für die Arbeit als „Agile Coach“.



Praktische Erfahrungen

Grau ist alle Theorie – auf die Praxis kommt es an! Ein:e „Agile Coach“ bringt im optimalen Fall praktische Erfahrung in der Anwendung agiler Methoden mit. So schöpft er:sie aus einem reichen Erfahrungsschatz vergangener Projekte und bringt dadurch die zu coachenden Teams voran.



Fähigkeit zur Veränderung

Ein:e „Agile Coach“ kann Menschen motivieren, ihre Denk- und Arbeitsweisen zu ändern. Die Umstellung auf agile Prozesse geschieht selten über Nacht. Große Veränderungen brauchen Zeit. „Agile Coaches“ fördern diesen Prozess gezielt mit passenden Maßnahmen und ermutigen Beteiligte immer wieder, agile Denkweisen zu entwickeln.



Fähigkeit zur Vermittlung

Ein:e „Agile Coach“ ist in der Lage, komplexe Konzepte und Prozesse so zu vermitteln, dass sie von Teammitgliedern und anderen Stakeholder:innen verstanden und umgesetzt werden können. Dabei berücksichtigt er:sie die verschiedenen Perspektiven und Wissensstände der einzelnen Personen.

„Agile Coaches“ agieren als Superheld:innen in Unternehmen, indem sie einzelnen Teams die Fähigkeit vermitteln, Probleme eigenständig, gemeinsam und agil zu lösen. Dadurch können Teams zukünftig agiler und effektiver zusammenarbeiten. Der nächste Schritt, um Teams und Organisationen zu fördern und ihr volles Potenzial freizusetzen:

[Weiterbildung zum Agile Coach entdecken](#)