



# LEADERSHIP COACHING CHALLENGE UND PEER COACHING

by Guénola Langenberg



---

Categories: [LCC](#), [Leadership](#)

Tags: [peer coaching](#), [selfempowerment](#)

Ich habe in meinem Berufsleben und in meinem Netzwerk so viele Menschen kennengelernt, die einen enormen Erfahrungs- und Wissensschatz besitzen. Einige sind für mich Impulsgeber, andere Role Model und andere wiederum scharfe Kritiker. Diese Menschen haben für mich eines gemeinsam: Sie tragen alle dazu bei, dass ich lerne und wachse.

## Dein Circle, Deine Peer Gruppe

Wir haben uns im Framework der Leadership Coaching Challenge ganz bewusst dafür entschieden, dass Challenges in Circles von 3 bis 5 Personen durchlaufen werden. Wir sind überzeugt davon, dass Menschen sich gegenseitig inspirieren und motivieren können. Denn Menschen haben ihre **ganz besondere Individualität**: sie haben individuelle Erfahrungen gemacht, sich Wissen angeeignet und Fähigkeiten aufgebaut. Das macht sie **einzigartig und wertvoll**.

In der Leadership Coaching Challenge möchten wir **dieses Potential sichtbar machen**. In einem Circle tauschen sich die Mitglieder aus, sie reflektieren gemeinsam in den Weeklies und unterstützen sich auch mal zwischendurch. **Jedes Mitglied gibt, teilt und bekommt** etwas von dem Wissen, den Fähigkeiten, den Erfahrungen der anderen Circle-Mitglieder.

Für uns sind die Circle-Mitglieder Peers, denn sie sind in der Gruppe **gleichgestellt** und **ebenbürtig**. Sie begegnen sich **auf Augenhöhe**.

## Peer Coaching

Wir sprechen im Framework der Leadership Coaching Challenge von Peer Coaching. Gemäß ICF (International Coaching Federation) ist Coaching zu verstehen als: „partnerschaftlicher und zum Nachdenken anregender Prozess, der Menschen und Organisationen kreativ dabei unterstützt, ihr persönliches und professionelles Potential zu steigern.“

Die Teilnehmer:innen einer Challenge müssen keine zertifizierte Coaches sein. Sie haben in der Regel nicht gelernt, einen Coaching-Prozess zu führen. Sie können allerdings auch ohne Ausbildung anderen mit der **Haltung** begegnen, sie bei ihrer Potentialentfaltung zu unterstützen. Und sie können zum Nachdenken bringen, schlicht dadurch, dass sie den **Austausch** fördern. Ihre **Offenheit** und **Ehrlichkeit** sind dabei essenziell.

Auch ohne Ausbildung können sich Menschen gegenseitig dabei unterstützen, sich weiterzuentwickeln und Potentiale zu steigern. Neben der Haltung, dem offenen und ehrlichen Austausch hat jedes Mitglied eines Circle **Lebenserfahrung** gesammelt, die es mit den anderen **teilen** kann.

Das Coaching durch Peers findet statt, weil Peers Bewusstsein und Reflektion fördern, weil sie den Perspektivenwechsel ermöglichen, weil sie Self-Empowerment anregen und weil sie motivieren.

## Bewusstsein und Selbstreflektion

**Peers helfen mir, meine Gedanken zu sortieren, zu verfeinern oder gar zu überdenken.** In Gesprächen drücke ich meine Ideen und Gedanken aus. Sie haben eine Wirkung. Dadurch wird für mich sichtbar, ob sie für die anderen klar und verständlich sind. Ich merke auch, wenn sie nicht ganz ausgereift sind, wenn ich zum Beispiel Aspekte noch nicht berücksichtigt habe. Der Austausch mit anderen gibt mir die Gelegenheit, mein Bewusstsein zu schärfen und meine Gedankenkette zu reflektieren.

## Perspektivenwechsel

**Peers animieren mich zum Perspektivenwechsel.** Circle-Mitglieder haben andere Gedanken und Ideen zu einem Thema als ich. Sie haben dazu **andere Erfahrungen oder Wissen** gesammelt. Dank des Austausches bekomme ich sie mit. Sie wirken auf mich wie **Impulse** und regen die **Reflektion** an.

## Self-Empowerment

**Peers unterstützen dabei, eigene Lösungen zu entwickeln.** Peers haben keine beratende Funktion, sondern teilen ihr Wissen und ihre Erfahrungen auf Augenhöhe mit der Gruppe. Damit bieten sie den anderen Impulse, Vorschläge oder eine neue Perspektive an. Und das wiederum ermöglicht das **Entstehen von neuen Ideen und Lösungen** bei den anderen Teilnehmer:innen. Dank der Peers werden die Teilnehmer:innen also angeregt, selbst Lösungen zu generieren. Damit befähigen sie sich selbst, ihre Ziele zu erreichen und neue Fähigkeiten aufzubauen.

## Motivation

**Peers motivieren durch Feedback.** In der Leadership Coaching Challenge werden die Teilnehmer:innen animiert, Experimente durchzuführen. Es geht dabei darum, eine neue Fähigkeit in seinem Alltag auszuprobieren. Wenn ich mit dem Ergebnis eines Experimentes nicht zufrieden bin, kann das **Feedback** eines anderen Mitgliedes mich auf einen Aspekt aufmerksam machen, den ich nicht wahrgenommen hatte und der sich als positive Rückmeldung erweist. Das baut **Selbstvertrauen** auf. **Peers motivieren dabei dranzubleiben.**

Schließlich motivieren Peers, indem sie **sich gegenseitig bei den Herausforderungen ermutigen.** Denn in der Leadership Coaching Challenge geht es darum, auszuprobieren und neue Wege zu testen.

Es gibt also viele Möglichkeiten, wie Peers in einem Circle der Leadership Coaching Challenge sich unterstützen können. Voraussetzung dafür ist, dass die Peers sich **auf Augenhöhe** und **mit**

**Wohlwollen** begegnen. Wichtig ist, dass sie sich **offen** und **ehrlich** austauschen.

## Ist die Zusammensetzung der Peers in einem Circle wichtig?

Grundsätzlich sollte die Zusammensetzung des Circles die schon genannten **Voraussetzungen ermöglichen**. Wenn Vorgesetzte und Mitarbeiter im selben Circle sind, kann die hierarchische Rangordnung eine Begegnung auf Augenhöhe oder einen offenen Austausch erschweren. Wenn es darum geht, den Perspektivenwechsel zu fördern, sind diverse oder abteilungsübergreifende Circle von Vorteil. Es lohnt sich aus unserer Sicht, mit **Achtsamkeit die Zusammensetzung** der Circle zu begleiten.

## Ist eine Unterstützung durch externe Coaches notwendig?

Peers sind essenziell, wie wir bereits gesehen haben. Wir empfehlen dennoch, die Leadership Coaching Challenge durch einen externen Coach zu begleiten, zumindest am Anfang, in der Mitte und am Ende der Challenge. Denn extern ausgebildete Coaches, ob unternehmensintern oder von außerhalb, verfügen über das Know-How, den **Prozess professionell zu begleiten**.

Am Anfang der Challenge kann ein Coach den **Prozess der Zielfindung** moderieren und Techniken anbieten, die diese erleichtert. Zur Halbzeit kann er mit der Gruppe den Stand ermitteln und analysieren, was die Gruppe braucht, um die Zusammenarbeit weiterzuentwickeln. Zum Schluss begleitet der Coach die Retrospektive und das Feiern der Erfolge. Auch hier nutzt der Coach einen Methodenkoffer, der der Gruppe zugutekommt.

Externe Coaches können auch gezielt intervenieren und weitere Perspektiven, Übungen oder Wissen in die Gruppe einfließen lassen. Auch können sie eventuelle Blockaden auflösen. Schließlich können sie **zusätzliche Energie** der Gruppe zuführen und Motivation geben.

**Jeder Mensch trägt das Potential in sich, mit und von anderen zu lernen, mit und dank anderen zu wachsen, sich und andere zu ermutigen und zu motivieren. Wir schreiben deshalb in der Leadership Coaching Challenge PEER COACHING groß.**

## Weitere Informationen

Wer schon gleich tiefer einsteigen und die Details des Frameworks nachvollziehen möchte, sichert sich gleich das [kostenlose E-Book "Leadership Coaching Challenge - Einführung in das Framework"](#).

# Leadership Framework für NewWork

NEW



**Blogbeitrag Leadership Coaching Challenge**

## Quellen

International Coaching Federation, <https://www.coachfederation.de/verband/ueber-die-icf.html>,  
aufgerufen am 2. August 2021

### **Bildquelle**

Bild von shutterstock, 712952062 smiling female therapist talking people support

**There are no comments yet.**