



Leitbild INQA-Coach

Mission

INQA-Coaches unterstützen KMU, passgenaue Lösungen für die personalpolitischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungsbedarfe im Zusammenhang mit der digitalen Transformation zu finden. INQA-Coaches helfen KMU, sich zukunftsfähig aufzustellen und nachhaltig eigenständig auf Veränderungsprozesse reagieren zu können. Das stärkt die Resilienz, hält sie wettbewerbsfähig und sichert Fachkräfte.

Rolle und Aufgaben

Ihre Mission vor Augen nehmen INQA-Coaches verschiedene Rollen ein. Als Coach* unterstützen sie KMU zur eigenständigen Erschließung neuer Perspektiven für Entwicklungspotenziale. Als Beratende bringen sie ihre methodische und fachliche Expertise ein, auf deren Basis KMU Lösungen für die digitale Zukunft finden.

Vor diesem Hintergrund sind INQA-Coaches **Expert*innen für das agile Vorgehen** unter Einhaltung der Merkmale der agilen Methode:

1. Ergebnisoffenheit und schrittweises Vorgehen: INQA-Coaches initiieren und etablieren das agile Setting mit den verschiedenen Arbeitsphasen und Sitzungen, sie moderieren und dokumentieren.
2. Lösungs- und Praxisorientierung: INQA-Coaches unterstützen bei der Identifizierung und Konkretisierung des Handlungsbedarfs innerhalb der Gestaltungsfelder sowie bei der Implementierung, Erprobung und Evaluation von Veränderungen im Betriebsalltag.
3. Konsequente Beteiligung: INQA-Coaches stellen die Beteiligung der Beschäftigten sicher, um so Akzeptanz zu schaffen und vorhandenes Wissen und Kompetenzen zu aktivieren und zu nutzen. Sie sind Schnittstelle zwischen Lenkungskreis und Lab-Team bzw. zwischen den Beteiligten der Lenkungssitzung und Lab-Phase.



4. Nachhaltigkeit: INQA-Coaches unterstützen bei der Entstehung von nachhaltigen, von allen getragenen Lösungen sowie bei der Entwicklung einer neuen Lern- und Fehlerkultur.

INQA-Coaches sind Berater*innen für die Akteure im KMU und Moderator*innen für den gesamten INQA-Coaching Prozess. Sie sind Impulsgebende bei der Konkretisierung von Gestaltungsfeldern und Entwicklung von Lösungen. Sie sind Coaches*, indem sie die Verantwortlichen des Lab-Teams oder im kleinen Modell die Beschäftigten der Lab-Phase coachen. Als Expert*innen für die Förderrichtlinie unterstützen sie KMU, die Vorgaben der Richtlinie einzuhalten und setzen einen förderfähigen Prozess um.

Werte

INQA-Coaches fördern mit ihrer Haltung und daraus abgeleiteten Prinzipien für ihr Handeln das agile Mindset des KMU. Die folgenden Werte sind dabei leitend. Als Vorbild helfen sie den KMU, diese Werte für sich selbst einzunehmen.

1. Empowerment: INQA-Coaches bieten Hilfe zur Selbsthilfe. Sie fördern die Eigenverantwortung des KMU und befähigen dieses zur selbstständigen Umsetzung agiler Vorgehensweisen sowie Bewältigung von Herausforderungen.
2. Offenheit: INQA-Coaches machen Prozesse und notwendige Informationen im Rahmen ihrer Kommunikation transparent. Sie geben angemessenes Feedback, sind konfliktbereit und unterstützen eine gemeinsame Lösungsfindung.
3. Respekt: INQA-Coaches akzeptieren verschiedene Meinungen und Bedürfnisse und beziehen diese wertschätzend ein.
4. Mut: INQA-Coaches fördern die Experimentierfreude des KMU und schaffen Raum für Innovationen. Jeder darf Fehler machen. Fehler sind als Impuls für Lernprozesse für das ganze Team zu sehen.



5. Zielorientierung: INQA-Coaches setzen sich mit professioneller und freundlicher Distanz konstruktiv mit den Zielen des KMU auseinander. Sie unterstützen dabei, diese gemeinsam festzulegen und konsequent zu verfolgen. Dabei achten sie darauf, dass die Verschwendung von Ressourcen vermieden wird und der Fokus auf Nutzen und Wertschöpfung liegt.
6. Augenhöhe: INQA-Coaches achten darauf, die Komplexität von Sachverhalten zu minimieren und deren Aspekte auf ihre wesentlichen Bestandteile zu reduzieren, um sie KMU zugänglicher und verständlicher zu machen.

*Als Coach agieren die INQA-Coaches beispielsweise im Rahmen des Coaching-Verständnisses des RTC-Roundtable der Coachingverbände. Das Grundverständnis liegt hier zum Download vor: <https://www.roundtable-coaching.eu/wp-content/uploads/2015/03/RTC-Profession-Coach-2015-03-19-Positionspapier.pdf>