

Hochschule Fresenius

Fachbereich Wirtschaft & Medien

Studiengang Wirtschaftspsychologie

**Vorteile durch Kindercoaching in Form von kreativen  
Lernumgebungen für Organisationen**

Anna Wilbs

Matrikelnummer: DUWH104043

8. Fachsemester

Hausarbeit

Modul: Angewandte Personalpsychologie, Schwerpunkt II  
Personalpsychologie

Dozent: Prof. Dr. Erwin Hoffmann

Abgabedatum: 14.11.2016

## **I Inhaltsverzeichnis**

<b>1 Zusammenfassung</b> .....	<b>3</b>
<b>2 Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>3 Einführung</b> .....	<b>4</b>
3.1 Globale Megatrends und Human Resources Trends.....	5
3.2 Kreativität und Innovation.....	5
3.3 Lernen.....	6
3.3.1 Lernen in Vergangenheit/ Gegenwart/ Zukunft.....	6
3.3.2 Organisatorisches Lernen .....	7
<b>4 Hauptteil</b> .....	<b>8</b>
4.1 Coaching.....	8
4.1.1 Kindercoaching.....	8
4.1.2 Inhalte.....	8
4.1.3 Kreative Lernumgebungen als Form des Kindercoachings.....	9
4.2 Kindercoaching im Organisationskontext.....	11
4.2.1 Kreative Lernumgebungen als Chance.....	12
4.2.2 Vorteile für Unternehmen.....	13
<b>5 Schluss</b> .....	<b>13</b>
5.1 Stärken und Schwächen .....	13
5.2 Zusammenfassung und Ausblick .....	14
<b>II Literaturverzeichnis</b> .....	<b>15</b>

# 1 Zusammenfassung

In dieser wissenschaftlichen Arbeit wird der Bereich Kindercoaching thematisiert. Dabei wird der Fokus auf *kreative Lernumgebungen* gelegt und die Übertragung auf den unternehmerischen Kontext behandelt. Weltweite Veränderungen werden als sogenannte globale Megatrends definiert. Diese Megatrends prägen und beeinflussen die Arbeitswelten der Gesellschaft. Die Folge ist, dass sich Organisationen neu aufstellen müssen, um in der Zukunft den weltweiten Wettbewerb bestehen zu können. Der unternehmerische Fokus wird durch den beschriebenen Wandel immer mehr auf den Menschen, also dem Mitarbeiter gerichtet. Dabei steht aber nicht nur der Mitarbeiter im Mittelpunkt, der bereits im Unternehmen arbeitet, sondern auch der zukünftige Arbeitnehmer, der für die Organisation gewonnen werden muss. Also die sogenannte Generation Y und Z, die neue Anforderungen an die Arbeitswelten stellt. Eine Maßnahme, die auf dieser Erkenntnis beruht, ist die sogenannte *kreative Lernumgebung* innerhalb eines Unternehmens. Diese Umgebung soll Zukunftskompetenzen der Mitarbeiter entwickeln und fördern. Das Maßnahmenmodell ist auf den Mitarbeiternachwuchs übertragbar und kann für ein Unternehmen viele Vorteile schaffen. Warum auf globale Veränderungen mit *kreativen Lernumgebungen* reagiert wird, dieses Modell auf den Fachkräftenachwuchs übertragbar ist und weshalb der Mensch, den Mittelpunkt einnimmt, wird im Verlauf dieser Hausarbeit für den Lesenden transparent. Da es sich um ein sehr aktuelles und wichtiges Thema handelt, welches die gesamte Gesellschaft betrifft, sollten sich die Menschen Zeit nehmen, um neue Erkenntnisse und Informationen über die Thematik zu erlangen. Ein erster Schritt ist das Studieren dieser Hausarbeit, welche einen Einblick in aktuelle Diskussionen und Erkenntnisse für den Lesenden liefert.

## 2 Einleitung

Lernen – Individuen erwerben im Laufe des Lebens soziale, körperliche und geistige Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Die Fähigkeit des Lernens bildet die Voraussetzung für Bildung und Weiterkommen (Blakemore & Frith, 2006, S. 82). Die Lernprozesse beginnen ab der Geburt, wirken über Kindheit, Jugend und Erwachsenwerden und betreffen Menschen bis ins hohe Alter. Individuen lernen also ihr gesamtes Leben. Redewendungen wie „*Du lernst niemals aus*“ oder „*der Lernprozess kennt keinen Stillstand*“ sind demnach berechtigt. Folglich arbeiten und forschen Pädagogen und Psychologen stetig an neuen Erkenntnissen, Lernmethoden und Prozessen in diesem Bereich. Individuen lernen allerdings nicht nur in privaten, schulischen und universitären Bereichen, sondern auch im beruflichen Kontext.

Gerade durch die Veränderungen in der Arbeitswelt, wie der zunehmende Wettbewerb, die fortschreitende Technisierung und Digitalisierung und dem sozialen Wandel, wird der gesellschaftliche Lernprozess mittlerweile auch im organisationalen Umfeld verändert. Denn der Wandel fordert Veränderung, so Mahr (2015, S. 24). Die resultierende Folge ist, dass das Individuum mit seiner Fähigkeit, Kompetenz, Innovation sowie Kreativität und seiner Motivation und Bereitschaft zur Weiterentwicklung und zum Lernen, zum ausschlaggebenden und entscheidenden Erfolgsfaktor im Wettbewerb der Organisation wird. Der Mensch gerät damit immer mehr ins Zentrum (Prezewowsky, 2007, S.16). Aus diesen genannten Gründen entsteht die Frage, wie Organisationen auf den globalen Wandel reagieren. Wie schafft es ein Unternehmen im globalen Wettbewerb auch zukünftig erfolgreich zu sein? Sind die Begriffe Kreativität, Innovation und Lernen der richtige Lösungsansatz? Welche neuen Lernformen, Lernmethoden und Ansätze können angewendet werden? Wie kann der Nachwuchs in diesen Erkenntnissen eingebunden werden und welche Vorteile ergeben sich für Organisationen? Mit den genannten Fragestellungen lässt sich auch die zugrundeliegende Zielsetzung der wissenschaftlichen Arbeit beschreiben und zeigt wie aktuell und relevant das gewählte Themengebiet für die Gesellschaft ist.

Zum Einstieg in die wissenschaftliche Thematik, wird dem Lesenden im Kapitel 1 eine Zusammenfassung der Arbeit geliefert. Anschließend folgt im Kapitel 2 die Einleitung in das Hausarbeitsthema. Die Einführung betrifft das Kapitel 3. Darin werden die globalen Megatrends, die Human Resources Trends, sowie die Themen Kreativität, Innovation und Lernen beschrieben. Das Kapitel 4 stellt den Hauptteil dar. Darin wird konkret auf den Bereich Kindercoaching eingegangen. Die Kapitel 4.2, 4.2.1 und 4.2.2 stellen die Verknüpfung zum Organisationskontext her und schließen den Hauptteil ab. Das letzte Kapitel beinhaltet den Zusammenfassungs- und Diskussionsteil. Hier werden Stärken und Schwächen der Projektarbeit analysiert und es wird ein Ausblick geliefert. Danach folgen Literaturverzeichnis und die Eidesstattliche Erklärung.

### **3 Einführung**

Den Beginn von Kapitel 3 bildet der nachstehende Abschnitt zu den Globalen Megatrends und Human Resources Trends. Gefolgt von Kapitel 3.2 in dem Kreativität und Innovation bearbeitet wird. Abschließend befasst sich die Einführung dieser Hausarbeit mit dem Thema Lernen.

### **3.1 Globale Megatrends und Human Resources Trends**

Die Welt und ihre Gesellschaft wird durch Megatrends heute und zukünftig verändert – Dieser Prozess verläuft zwar langsam, dafür jedoch grundlegend, langfristig und übergreifend (Horx, 2014, S. 61). Die sogenannten globalen Megatrends können auch als Tiefenströmungen des Wandels beschrieben werden. Sie umfassen als Entwicklungskonstanten der globalen Gesellschaft mehrere Jahrzehnte und müssen nicht vorausgesagt werden, da sie bereits eingetreten sind und Veränderungen markieren (Horx, 2014, S. 64-66). Außerdem sind die Transformationsprozesse durch das breite Spektrum der Bereiche gekennzeichnet, die sie beeinflussen. Dieses Spektrum reicht von Gesellschaft über Politik, Wirtschaft, Kultur bis hin zum Konsum (Hüttl, Emmermann, Germer, Naumann, Bens, 2012, S. 189-191). Globalisierung, demographischer Wandel, Klimawandel und Ressourcenknappheit, Wertewandel, Individualisierung, Fachkräftemangel, Klimawandel, Dynamische Technologien und Innovationen, sowie die globale Wissensgesellschaft sind nur einige Beispiele für Megatrends, welche die Welt und Gesellschaft beeinflussen (Opaschowski, 2002, S. 42). Die Personalstrategien der Organisationen werden von diesen Veränderungen auch nachhaltig geprägt (Horx, 2014, S. 78). Bereiche und Themen wie Unternehmenskultur, Mitarbeitergewinnung, Mitarbeiterbindung und Mitarbeiterengagement sind die Hauptherausforderungen für die Personalarbeit in der Gegenwart sowie in der Zukunft, so (Gallenmüller-Roschmann & Karls, 2011, S. 111-124). In der Arbeitswelt herrscht ein steigender Anpassungs- und Modernisierungsdruck, der auf die geschilderten globalen Veränderungen zurückzuführen ist. Schnelle Reaktions- und Handlungsmöglichkeiten müssen realisierbar sein, erläutert Gratton (2012, S. 68-72). Das Resultat ist nach Wieke (2002, S. 32), dass das Individuum und seine Kreativität, Ideen und Innovationen im Zentrum von Organisationen stehen müssen. Fähigkeiten, Kompetenzen und die Motivation und Bereitschaft zur Weiterentwicklung und zum Lernen steht im Mittelpunkt (Treier, 2011, S. 122). Der Mensch wird folglich zum Erfolgsfaktor im Wettbewerb, so Klein & Kresse (2011, S. 71). Mit dieser These ist nicht nur der bereits integrierte Arbeitnehmer in der Organisation gemeint, sondern auch der Mitarbeiternachwuchs, welcher aufgrund von Fachkräftemangel und neuen Anforderungen der Generation Y und Z für die jeweilige Unternehmung gewonnen werden muss. Dieser wichtige und zu verknüpfende Teilbereich wird im Verlauf der dieser Hausarbeit für den Lesenden noch transparenter.

### **3.2 Kreativität und Innovation**

Im Zusammenhang zum vorherigen Kapitel 3.1, kann der Mitarbeiter also als Ideenlieferant bezeichnet werden. Damit Individuen Ideen und Innovation überhaupt entwickeln können, benötigen sie allerdings eine passende Umgebung, so Schönherr (2012).

Das Ideen- und Innovationsmanagement arbeitet und entwickelt solche innovationsfördernden Unternehmensumfelder. An dieser Stelle kann festgehalten werden, dass Organisationen *kreative Umgebungen* im Arbeitsumfeld benötigen, damit ihre Mitarbeiter Ideen und Innovationen entstehen und entwickeln können. Voraussetzung für Ideen und Innovationen ist allerdings Kreativität, zeigt Groll (2010). Die Entstehung von Kreativität, welche im besten Fall zur Innovation führt, fordert aber gewisse Faktoren. Kreativität braucht: Freiraum und Zeit zum Lernen (individueller Ort, Zeit, Raum), Bereitschaft für Weiterentwicklung und Lernen, Motivation für persönliches und unternehmerisches Weiterkommen sowie Übung, Förderung und eine entsprechende Innovationskultur. Zusammenfassend benötigen Organisationen also nicht nur *kreative Umgebungen*, sondern sie benötigen *kreative Lernumgebungen*, um durch individuelle Kreativität Ideen und Innovationen zu entwickeln (Knapp, 2013, S. 42-44). Im Kapitel 3.3 wird auf das Thema Lernen eingegangen. Zum Einstieg wird das Lernen allgemein betrachtet. Darauf aufbauend folgt eine Erläuterung zum organisatorischen Lernen, die für dieses Hausarbeitsthema wichtig ist, um die Thematik transparent darzustellen.

### **3.3 Lernen**

Lernfähig zu sein, ist eine Grundvoraussetzung. Durch sie lernt der Mensch sich an Gegebenheiten des Lebens und der Umwelt anzupassen, zu agieren und eigene Interessen und Ziele zu erreichen (Vester, 2014, S. 16). Diese beschriebene Fähigkeit schafft ein reflektiertes Verhältnis zu sich selbst und zu anderen Individuen in der Umwelt. Lernen und Lernfähigkeit bildet somit die Voraussetzung für Bildung und Weiterkommen, so Bardola (2014). Unter der Begrifflichkeit Lernen versteht sich außerdem ein eigenaktiver, immerwährend stattfindender, konstruktiver Prozess. Individuen erwerben absichtlich und beiläufig, individuell oder kollektiv soziale, körperliche und geistige Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten (Vester, 2014, S. 19). Wie sich das Lernen in seiner Form verändert hat, wird im nächsten Kapitel beschrieben.

#### **3.3.1 Lernen in Vergangenheit/ Gegenwart/ Zukunft**

Lernen war in der Vergangenheit vom typischen Frontallernen geprägt. Die Aneignung durch schlichtes Auswendiglernen war typisch (Mueller, 2014). Folglich konnten Erkenntnisse oft nicht in der Praxis umgesetzt werden, analysiert Richter-Kaupp (2014, S. 260-264). Grundsätzlich war der Theorieteil sehr hoch und der praktische Teil sehr gering angesetzt. Team- und Projektlernen war in der Vergangenheit eine äußerst seltene Lernform. Der Fokus lag gezielt auf Lerninhalt bzw. Lernmasse. Zukünftig und heute wird vermehrt auf das sogenannte Erfahrungslernen gesetzt.

Die selbstständige Entwicklung von Ideen und Lösungen ist in den Fokus gerückt. Gleiches gilt für Team- und Projektarbeiten, so Wieke (2002, S. 29). Das Lernen findet zunehmend im sozialen Austausch statt. Diskussionen oder der generelle Austausch in sozialen Netzwerken sind heute sehr erwünscht. Der Fokus liegt also vermehrt auf kollaborative und soziale Lernformen. Es werden neue Fähigkeiten fokussiert, welche zukünftig an Bedeutung gewinnen, so Meyer-Wellmann (2013). Das soziale Lernen im Team, welches durch Interaktion, Austausch und Zusammenarbeit geprägt wird, sollte also gefördert werden sowie problembasiertes und lösungsorientiertes Lernen, das auch als Veränderungslernen oder Double-Loop-Lernen bekannt ist (Lüdde, o.J.).

### 3.3.2 Organisatorisches Lernen

Eine Studie von Charles Jennings belegt, dass 70 % des Lernerfolges im Job selbst erreicht werden. In Präsenzveranstaltungen werden nur 10 % des Wissens erlernt und 20 % werden durch Kommunikation und Netzwerk erreicht. Es ist also berechtigt und belegt, dass Organisationen *creative Lernumgebungen* benötigen, um individuelle Kreativität und Innovation der Mitarbeiter zu fördern. Dies wurde zusammenfassend in Kapitel 3.2 dargelegt. Grundlegend werden *creative Lernumgebungen* gebildet um ein kreatives Klima zu schaffen, so Gratton (2012, S. 18). Freiraum, Vertrauen, Zufriedenheit und keine Kontrolle. Außerdem wird eine Innovationskultur geboten, um den Forderungen der Generation Y und Z nachzukommen. Kollaborative und soziale Arbeits- und Lernweisen, aber auch innovatives, selbstständiges und eigenverantwortliches Arbeiten und Lernen, Motivation und Bereitschaft zur Verbesserung kann so gefördert werden, belegt Lülfs (2012, S. 79). Folglich können Zukunftsfähigkeiten wie Kreativität, Problemlösefähigkeit, Innovationsfähigkeit, Teamfähigkeit, eigenständiger Netzwerkaufbau, soziale Intelligenz und neuer Aufschwung Raum geboten werden. Konkretes Fachwissen soll hier nicht angeboten werden. *Kreative Lernumgebungen* werden in Organisationen in digitaler oder physischer Form umgesetzt (Gratton, 2012, S. 83). Lernende entscheiden selbst und flexibel wie, was und wann sie lernen. Die Methode sorgt außerdem dafür, dass kein Druck und wenig bis keine Kontrolle ausgeübt wird. Zusätzlich wird die Unternehmenskultur passend an diesem Vorhaben angepasst. Im Zentrum soll der Mensch stehen, innovative Lösungen sollen gesucht werden und Einfachheit siegt. Das sind heute die Wörter von vielen Geschäftsführern. Beispiele werden durch die Adidas AG mit dem *Adidas Learning Campus* (Hoffmann, o. J.), der Deutschen Telekom AG mit dem Projekt *Shareground* (Lüdde, o. J.) oder Google mit ihrer *kreativen Lern- und Arbeitskultur* geliefert (Meyer-Wellmann, 2013).

## **4 Hauptteil**

Im nachstehenden Kapitel 4 wird der Hauptteil dieser Arbeit erläutert. Dafür wird zunächst das Coaching allgemein dargestellt und anschließend der Fokus auf den Bereich des Kindercoachings gelegt. Die Verknüpfung zum Organisationskontext wird anschließend in Kapitel 4.2 aufgegriffen.

### **4.1 Coaching**

Unter dem Begriff Coaching lassen sich unterschiedliche Beratungsmethoden wie beispielsweise das Einzelcoaching, Teamcoaching oder Projektcoaching verstehen (Schreyögg, 2012, S. 13-17). Der Unterschied zur klassischen Beratung ist, dass der Coach keinen direkten Lösungsvorschlag vorgibt sondern eine Begleitung ermöglicht. So kann der Coachee selbst eigene Lösung entwickeln und erhält eine umfassende Begleitung bei diesem Prozess (Schreyögg, 2012, S. 29-31). In einem Coachingprozess finden strukturierte Gespräche zu Fragen des beruflichen oder privaten Alltags wie Führung, Zusammenarbeit, Kommunikation oder Zeitmanagement statt und es werden Ziele wie Entwicklung persönlicher Kompetenzen, Problemlösefähigkeit, Selbstreflexion oder Konfliktbewältigung behandelt (Pohl & Fallner, 2010, S. 26-28). Der Coach ist während des gesamten Prozesses als ein neutraler, kritischer und begleitender Gesprächspartner zu verstehen. Neben dem Coaching für Erwachsene gibt es den Bereich des Kindercoachings, welcher im nachstehenden Kapitel präsentiert wird.

#### **4.1.1 Kindercoaching**

Das ein Coach bei Herausforderungen im Beruf oder Privatleben für Erwachsene gebucht wird, ist in der heutigen Gesellschaft fast schon selbstverständlich, erläutert Sokolow (2013). Der Bereich Kindercoaching ist allerdings für die meisten Individuen noch kein präsent und transparentes Gebiet. Dabei hat die Branche die Zielgruppe Kind bereits in ihre Arbeit integriert und als Klienten entdeckt (Sokolow, 2013). Im Kapitel 4.1.2 wird auf die inhaltlichen Aspekte des Kindercoachings eingegangen, um dem Lesenden einen Überblick zu vermitteln.

#### **4.1.2 Inhalte**

Die Inhalte und Ausrichtungen sind im Bereich des Kindercoaching sehr vielfältig aufgestellt. Die Altersstruktur ist dabei immer abhängig von Bereichen und Themen. So kann mit Dreijährigen nicht an Schulproblemen gearbeitet werden. Allerdings aber an der Lernförderung des Kindes.



Grundsätzlich kann also mit dem Kindercoaching sehr früh begonnen werden und findet bis zum 14. Lebensjahr Anwendung (Sauerbrey, Großkopf, Freytag, Winkler, 2014, S. 91-94). An dieser Stelle ist es wichtig anzumerken, dass der generelle Begriff Coaching kein geschützter Begriff ist und es aus diesem Grunde eine Reihe von unterschiedlichen und spezifischen Ansätzen gibt (Richter-Kaupf, 2014, S.12). Gerade auch im Bereich des Kindercoachings, welcher dafür viele Möglichkeiten bietet. Kindercoaching beschäftigt sich unter anderem mit folgenden Bereichen: Schulprobleme, hierzu zählen beispielsweise Aspekte wie schlechte Noten oder schulischer Stress aber auch Bereiche wie Müdigkeit, Abgeschlagenheit, Traurigkeit und Wesensveränderungen von Kindern, Aggressionen, mangelndes Selbstbewusstsein, Unruhe, Ängste, Phobien, Angst vor sozialen Gruppen, Traumata, Familienkonflikte, Mobbing, Lernschwächen sowie Potenzialentwicklung, Talentförderung und Lernförderung. Die Aspekte Potenzialentwicklung, Talentförderung und Lernförderung sind Bestandteile der *kreativen Lernumgebung*, eine Form aus dem Bereich des Kindercoachings, welche im folgenden Kapitel erläutert wird.

#### **4.1.3 Kreative Lernumgebungen als Form des Kindercoachings**

Nicht ohne Grund heißt es nach Konfuzius, dass das Gesagte schnell vergessen, Erklärtes gern erinnert und selbst Getanes meist verstanden wird. Es handelt sich dabei um einen wichtigen Ansatz der *kreativen Lernumgebungen* für Kinder. Heranwachsende sollen Dinge selbst realisieren, erkennen, Interesse entwickeln, ausprobieren, verstehen und dabei Fähigkeiten fördern und entwickeln.

Kreatives Lernen entsteht nicht aus dem Nichts. Es muss eine Verbindung von vorhandenem Wissen mit neuen Elementen entstehen (Vester, 2002, S. 16-21). So findet eine Kombination aus bekannten Sachverhalten und neuen Informationen statt. Durch diese Verknüpfung werden beim Kreativlernen andere Sichtweisen entwickelt. Ein Kind kann sich auf diesem Weg auch andere und neue Sichtweisen auf Basis des Altbekanntes offenbaren, zeigt Röhner (2003, S. 30-36). Voraussetzung für diesen Lernprozess ist die Regelmäßigkeit der Kreativitätsförderung. Auch für kindliches und kreatives Lernen gilt in diesem Zusammenhang ohne Input kein Output! In Phasen der Entspannung oder der freien Auslebung von Gedanken, wird das neu erlernte Wissen durch Kreativlernen neu sortiert. Folglich entstehen kreative Ideen. Es ist das Ergebnis eines gedanklichen Prozesses, welcher durch kreatives Lernen und die richtigen Lernmethoden und Lerntechniken unterstützt wird (Röhner, 2003, S. 30-36). Für ein Kind wird durch die kindliche Kreativität ein einfaches Spiel spannend. Gleichzeitig hilft diese Kreativität bei der Bewältigung von Herausforderungen. Kinder sind von Natur aus kreative Köpfe (Sauerbrey et al., 2014, S. 98-102). Die Einen mehr und die Anderen weniger.

So kann aus einem einfachen Karton ein großes Raumschiff werden oder aus einem Stofftuch ein Superheldenumhang. Diese Aussagen sind wissenschaftlich bestätigt. Analysen von kreativen und weniger kreativen Schülern zeigt, dass die Zahl der Regeln die Kreativität von Kindern beeinflusst. Kinder mit mäßiger Kreativität erfahren durchschnittlich sechs Regeln aus dem Elternhaus, wie beispielsweise die Zeiten für Hausaufgaben, Schlafenszeiten oder die Haustierfütterung. Kinder mit einer hohen Kreativität erhalten deutlich weniger Regeln. Im Durchschnitt eine Regel. Dieser Sachverhalt darf nicht falsch verstanden werden, es geht nicht darum, dass das Kind grundsätzlich machen kann, was es gerade möchte, sondern um den Freiraum und die Minderung des Drucks und der Kontrolle auf das heranwachsende Individuum. Werte sollen vorgelebt und etabliert werden. Dies ist ein effektiver Ersatz für Regeln. Wo Vorgaben unumgänglich sind, wird die Akzeptanz durch den Dialog beim Kind gefördert. Durch dieses Konzept können heranwachsende Individuen eigene Interessen entdecken und ausbauen. Der Spaß bleibt so erhalten und motiviert das Kind. Dieser Spaß wird vorgelebt, denn wie oft wird behauptet, dass man Spaß an seiner Arbeit haben sollte. Daraus lässt sich schließen, dass das Erfolgsstreben des Kindes durch diese Technik motiviert, gefördert und beibehalten wird (Röhner, 2013, S. 36-43). Der Psychologe Benjamin Bloom hat aufgezeigt, dass die Methode der minimalen Regeln funktioniert. In den 80er-Jahren wurden dazu Eltern von weltberühmten Künstlern, Athleten und Wissenschaftlern befragt. Das Ergebnis: Nur die wenigsten Erziehungsberechtigten hatten von Beginn an das Ziel, aus ihren Heranwachsenden Superstars zu machen. Die Eigenmotivation und die Leidenschaft ihrer Kinder standen im Vordergrund und genau das wurde unterstützt.

Die *kreative Lernumgebung* für Kinder schafft Gelegenheiten für das individuelle Erproben, Entdecken, Erkunden und Spielen. Auch für den Ausdruck und Umgang mit Gefühlen und Emotionen. Zeichnen und Malen, Denkspiele, Konzentrationsspiele, das Spielen mit Klötzen, das Basteln und das Lesen von Büchern sind kreativitätsfördernd. Allerdings bieten auch der Computer und das Internet für Kinder einige Möglichkeiten zur Kreativität. So können dort auf digitale Weise individuelle Wege in die Kreativität geschaffen werden. Durch kreative Prozesse, also durch das eigene Erbauen, Erschaffen oder Kreieren, wird das Selbstwertgefühl der Kinder gestärkt. Zusätzlich findet ein schöpferischer Prozess statt. Kinder lernen die Mitgestaltung und das Mitmachen. Die Heranwachsenden spüren, dass sie nicht wirkungslos sind, sondern etwas tun und schaffen können, etwas bewegen können. Folglich wird beim Kind eine hohe Frustrationsgrenze und Belastbarkeit entwickelt, welche im späteren Arbeitsleben sehr ausschlaggebend für den Erfolg sein kann. Das kreative Lernen hilft dem Kind zusätzlich Erlebnisse zu verarbeiten. Es lernt sich selbst mit Dingen in Balance zu bringen und stärkt damit seine Ausgeglichenheit.

Diese Balance führt zu einem besseren Schutz vor Faktoren wie Stress und kann so in frühen Jahren erlernt werden. Kreativität trägt folglich wesentlich zu einer gesunden Entwicklung der Kinder bei und lässt sie Zukunftskompetenzen erwerben. Diese Entwicklung hat starke Auswirkungen, denn kreative Individuen sind flexibler im Denken. Trennbarkeit von Wichtigem und Unwichtigem fällt diesen Menschen leichter. Ein kreatives Individuum hat die Fähigkeit, Probleme zu erkennen, Ideen zu produzieren und zu Lösungen beizutragen (Schreyögg, 2012, S. 66-88). Es werden sich so selbst Gelegenheiten geschaffen. Kreativität ist ebenso wichtig bei der Suche nach Gelegenheiten. Also dabei sich Möglichkeiten zu erschaffen oder diese zu erarbeiten. Die Form der *kreativen Lernumgebung* bietet eine Unterstützung bei kreativen Prozessen, es werden Räume geschaffen, in denen die Kinder ihrer Kreativität freien Lauf lassen können. Also mit allerlei Materialien zu experimentieren. Eigene Wege und Querdenken sind hier erlaubt und Kreativität wird vorgelebt.

In *kreativen Lernumgebungen* können folglich unterschiedlichste Lernformate angeboten werden. Neue Lernformen gibt es viele. Virtuelle Lernformate, Online Lernformate, Problembasiertes Lernen, Spielbasiertes Lernen, Gruppenbasiertes Lernen sowie Erfahrungsbasiertes Lernen. Das Lernen in realen Räumen ist trotz aller virtuellen Vorzüge heute wertvoller denn je, beschreibt (Stock, 2011, S. 21-26). Formelle und informelle Lernsituationen sollten sich also abwechseln und dabei Hand in Hand gehen. Diese Herausforderung kann eine *kreative Lernumgebung* meistern. Hier findet die Integration von klassischer Bildungsarbeit und Kreativlernen gepaart mit frischen Ideen für lernförderliche Raumarchitekturen statt. Der kombinierte Lernprozess aus Wissensaufbau, Erfahrungsaustausch und Ausprobieren von neuen Optionen kann in der *kreativen Lernumgebung* umgesetzt werden. Durch den Ansatz *Erleben, Erfahren und Anwenden* erfolgt in einer *kreativen Umgebung* einfach und individuell ein gezielter Wissens- und Kompetenzaufbau, erläutert Vester (2014, S. 70-74). Kooperation und Kollaboration sind für das kreative Lernen im Bereich des Kindercoachings genauso wichtig wie im Bereich der Erwachsenenbildung: Wissen wird geteilt und ausgetauscht, soziale Gruppen werden gebildet und formelles sowie informelles Lernen wird genutzt, so Mueller (2014).

## **4.2 Kindercoaching im Organisationskontext**

In diesem Kapitel wird die Brücke zum unternehmerischen Kontext geschaffen. Außerdem werden im Kapitel 4.2.2 die konkreten Vorteile für die Organisationen beschrieben.

#### 4.2.1 Kreative Lernumgebungen als Chance

Zukünftige Entwicklungen der Arbeitswelt verändern die Anforderungen an die Arbeitgeber. So werden neue Prinzipien für die Personalentwicklungen geschaffen. Darunter befinden sich die folgenden Bereiche: Experimente und Lernen, Transparenz und Offenheit, Autonomie und Vertrauen aber auch Zweck und Bedeutung. Zusätzlich lassen sich Diversität, Flexibilität, Kreativität, Kooperation sowie Führung und Meritokratie nennen (Gratton, 2012, S. 30-34). Allerdings ist hier festzuhalten, dass sich nicht nur neue Prinzipien für Arbeitgeber entwickeln. Die Arbeitswelt wird auch neue Anforderungen an die Arbeitnehmer stellen (Mueller, 2014).

Es geht dabei um die sogenannten *Soft Skills des 21. Jahrhunderts*, welche zum Einsatz kommen. Bei diesen Fähigkeiten handelt es sich um Kompetenzen, die sich für zukünftige Arbeitswelten als wichtig erweisen. Unter diesen *Zukunftsskills* lassen sich einige Fähigkeiten kategorisieren. Ein umfassendes Verständnis für das Gesamtbild aber auch die sogenannte soziale Intelligenz. Zusätzlich aber auch eine hohe Anpassungsfähigkeit, Entwicklung neuer Ansätze und Konzepte, interkulturelle Kompetenzen, datenbasierte Entscheidungsfindungen, mediales Verständnis, interdisziplinäre Kompetenzen, prozessorientiertes Denken, kognitive Filterung, virtuelle Kollaboration, kreative Problemlösefähigkeit, Teamfähigkeit, Selbstorganisation und selbstverantwortliches Lernen und Arbeiten aber auch die Fähigkeit der Selbstbeobachtung, Selbstmotivation, Konfliktfähigkeit und Kritikfähigkeit (Jocham & Natzke, 2012, S. 49-62). Diese Kompetenzen machen nach heutigem Stand den zukünftigen Erfolg in der Arbeitswelt aus. Einige werden bereits in der Gegenwart gefordert und zukünftig noch wichtiger. Andere sind heute teilweise nicht erforderlich, werden aber in der Zukunft nicht wegzudiskutieren sein, beschreibt Mueller (2014). Die Generation Y und Z wird durch ihren Lebensstil und den unterschiedlichen Förderungsangeboten bereits einige dieser Fähigkeiten mitbringen. Dennoch müssen Arbeitgeber ihren Mitarbeitern die Möglichkeit bieten, diese Kompetenzen entwickeln und trainieren zu können und sogar noch einen Schritt im Voraus denken und ihre zukünftigen Mitarbeiter bereits im frühen Stadium fördern und letztendlich diese Talente für sich gewinnen. In  *kreativen Lernumgebungen* werden genau diese Kompetenzen entwickelt, trainiert und gefördert. Dies wurde bereits im Kapitel 4.1.3 für den Bereich Kindercoaching thematisiert. Unternehmen wie *Adidas*, *Telekom*, *Swisscom* oder *Google* machen es für die bestehende Belegschaft vor. Die Zielrichtung geht allerdings noch weiter. Es müssen in werkseigenen Kindergärten *kreative Lernumgebungen* für Kinder geschaffen werden sowie in Kooperationen mit Kindergärten und Schulen gearbeitet werden. Für Unternehmen gilt, sich möglichst früh mit diesen Anforderungen zu beschäftigen.

Die Organisationen müssen Angebote schaffen und zugänglich machen, um sich folglich in diesem Bereich zu integrieren. So wird ein weiterer Weg geschaffen, um die Herausforderungen der Megatrends zu meistern. Die konkreten Vorteile werden im Anschluss in Kapitel 4.2.2 dargestellt.

#### **4.2.2 Vorteile für Unternehmen**

Durch den vorgelagerten Kontext ist klar geworden, dass der Bereich Kindercoaching und die Form der *kreativen Lernumgebung* einen großen Mehrwert für eine Organisation bringt. Unternehmen müssen sich den Herausforderungen des Wandels stellen (Hagehüllsmann, 2007, S. 12-18). Durch die Umsetzung der *kreativen Lernumgebung* im Bereich des Kindercoachings entstehen Vorteilen für die folgenden Faktoren: Verbesserung des Unternehmensimages, Stärkung und Verbesserung der Work-Life-Balance in der Organisation, Mitarbeitergewinnung und Mitarbeiterbindung, Geringere Kosten durch Rekrutierungsmaßnahmen, Geringere Kosten durch rückläufige Fluktuation, Erhöhte Kreativität und Produktivität durch eine starke Belegschaft, Belegschaft als Spiegel für Kreativität, Produktivität, Kompetenz und Erfolg sowie die Integration und stetige Weiterentwicklung der Anforderungen der neuen Generationen in der Unternehmung und die Schaffung einer Organisation, welche den Zukunftsvoraussetzungen standhält, den Forderungen der Nachwuchskräfte erfüllt und damit den Erfolgsfaktor im Wettbewerb für sich gewinnen kann – den kreativen, motivierten und produktiven Menschen als Ideenlieferant.

### **5 Schluss**

In diesem Kapitel werden die Stärken und Schwächen der wissenschaftlichen Arbeit dargestellt. Außerdem wird eine kurze Zusammenfassung sowie ein kurzer Ausblick erläutert.

#### **5.1 Stärken und Schwächen**

Wie bei jeder wissenschaftlichen Arbeit lassen sich auch in dieser vorliegenden Hausarbeit konzeptuelle und methodische Stärken und Schwächen festhalten. Eine zu erwähnende Stärke dieser Hausarbeit ist, dass das Thema sehr aktuell, interessant und persönlich ist. Individuen können sich schnell damit identifizieren, besonders wenn sie sich in einer Elternrolle befinden, berufstätig sind oder in einem der zusammenhängenden Bereiche tätig oder interessiert sind. Da es sich um ein sehr innovatives und neues Thema handelt, bedeutet dies gleichzeitig, dass es relativ wenig Literatur darüber gibt.

Außerdem ist der Forschungsstand im ständigen Wachstum und es existieren viele unterschiedliche Meinungen und Ansätzen, welche sortiert und analysiert werden müssen, um damit arbeiten zu können. An dieser Stelle sollte zusätzlich festgehalten werden, dass der Bereich Kindercoaching von den Menschen kritisch hinterfragt werden muss. Das Kind darf in keinen Fall zu einem Kunden werden, durch den Gewinne erzielt werden sollen. Es muss immer um die Begleitung, Förderung und Unterstützung des Kindes gehen. Dieser Punkt ist Anna Wilbs, der Autorin dieser wissenschaftlichen Arbeit sehr wichtig, da es in der Gesellschaft leider einige Coaches gibt, die diese Faktoren nicht im Fokus zu haben scheinen. Denn der Bereich Kindercoaching kann schnell als sogenannter Auswuchs interpretiert werden. So zeigt es beispielsweise der Autor Hagehülsmann (2007, S. 278) auf. Hier wird Kindercoaching als ein Trend platziert, der primär auf Gewinnmaximierung und nicht auf die Förderung des Kindes abzielt. Außerdem zeigt er auf, dass dieser Trend dazu einlädt, dass sich nicht ausreichend qualifizierte Menschen mit dem Begriff Coaching schmücken und so ein Business versuchen aufzubauen. Diese Mängel müssen stets kritisch hinterfragt werden.

## **5.2 Zusammenfassung und Ausblick**

Die Welt erfährt durch Wandel und Wettbewerb eine starke Prägung. Zukünftig wird es weitere Veränderungen in Form von neuen Megatrends geben. Die Unternehmen müssen durch ständige Innovationen und kontinuierliche Verbesserungen ihre Existenz in Gegenwart und Zukunft sichern. Die Grundlage dafür werden weiterhin kreative Ideen für Produkte, Produktionsprozesse und administrative Vorgänge sein und folglich werden sich weitere Voraussetzungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer ergeben. Diese Erkenntnisse bedeuten, dass die Weiterentwicklung individueller und organisatorischer Kompetenzen weiterhin dringend erforderlich sein wird und dass der Mensch auch zukünftig im Mittelpunkt stehen wird. Es gibt kein festes Standardkonzept um diesem Wandel gerecht zu werden, da es von Faktoren wie Größe des Unternehmens, Mitteln und Branche abhängig ist. Dennoch ist aber an dieser Stelle festzuhalten, dass Organisationen mit den Schlüsselwörtern Individualisierung, Nachwuchssicherung und Nachwuchsförderung, Lernen, Innovation, Kreativität, Mitarbeiterbindung und Mitarbeitergewinnung stark arbeiten und entwickeln müssen. Denn nur durch qualifizierte und kompetente Mitarbeiter, welche die Zukunftskompetenzen beherrschen, wird ein Unternehmen in Zukunft erfolgreich bleiben. Die Integration von *kreativen Lernumgebungen* im Bereich Kindercoaching ist eine wichtige Maßnahme von vielen, welche ein Unternehmen in Bezug auf die Herausforderungen des Wandels wie Fachkräftemangel zum Erfolg bringen kann. Da dies bereits jetzt offensichtlich ist, was für Organisation zu tun ist, sollte gehandelt werden, um nicht auf dem Abstellgleis zu landen und sich von Wettbewerbern überholen zu lassen!

## II Literaturverzeichnis

- Bardola, C. (2014). *Vom Büro zur Office-Landschaft*. Verfügbar unter:  
<https://www.swisscom.ch/de/emag/editions/dialogue0214/fokus/titelthema.html>  
(13.09.2016).
- Blakemore, S., Frith, U. (2006). *Wie wir lernen. Was die Hirnforschung darüber weiß*.  
München: Deutsche Verlags Anstalt.
- Gallenmüller-Roschmann, J., Kals, E. (2011). *Arbeits- und Organisationspsychologie kompakt*. Basel: Beltz.
- Gratton, L. (2012). *Job Future - Future Jobs – Wie wir von der neuen Arbeitswelt profitieren*.  
München: Hanser Verlag.
- Groll, T. (2010). *Kreativität ist erlernbar*. Verfügbar unter:  
<http://www.zeit.de/karriere/beruf/2010-09/kreativtechniken-uebersicht> (28.09.2016).
- Hagehülsmann, H. (2007). *Beratung zu professionellem Wachstum*.  
Paderborn: Junfermann Verlag.
- Hoffmann, D. (o. J.). *Der Adidas Learning Campus*. Verfügbar unter:  
<http://www.equeo.de/der-adidas-learning-campus/> (11.09.2016).
- Horx, M. (2014). *Das Megatrend-Prinzip. Wie die Welt von morgen entsteht*. München:  
Pantheon Verlag.
- Hüttl, R., Emmermann, R., Germer, S., Naumann, M., Bens, O. (2012).  
*Globaler Wandel und regionale Entwicklung*. Berlin: Springer.
- Jocham, U., Natzke, W. (2012). *Soft Skills trainieren. Handlungsfelder für die  
Kompetenzentwicklung*. Berlin: Cornelsen.
- Klein, H., Kresse, A. (2011). *Psychologie – Vorsprung im Job*. Mannheim: Cornelsen.
- Knapp, N. (2013). *Kompass neues Denken*. Hamburg: Rowohlt.
- Lüdde, B. (o. J.). *Was ist Shareground?* Verfügbar Unter:  
<http://www.telekom.com/innovation/innovationskultur/shareground/240396> (02.10.2016).
- Lülf, R. (2012). *Nachhaltigkeit & organisationales Lernen*. Frankfurt: Springer.

- Mahr, M. (2015). *Gesellschaftlicher Wandel durch individuelle Transformation*. Berlin: Verlag GD.
- Meyer-Wellmann, J. (2013). *Das Kreativ-Geheimnis hinter den Google-Mauern*. Verfügbar unter: <http://www.welt.de/regionales/hamburg/article114854448/Das-Kreativ-Geheimnis-hinter-den-Google-Mauern.html> (01.10.2016).
- Mueller, C. (2014). *Berufschancen: Diese 10 Skills brauchen Sie in der Zukunft*. Verfügbar unter: <http://karrierebibel.de/berufschancen-diese-10-skills-brauchen-sie-in-der-zukunft/> (09.09.2016).
- Opaschowski, H. (2002). *Wir werden es erleben: Zehn Zukunftstrends für unser Leben von morgen*. München: Primus-Verlag.
- Pohl, M., Fallner, H. (2010). *Coaching mit System - die Kunst nachhaltiger Beratung*. Wiesbaden: Springer.
- Prezewowsky, M. (2007). *Demografischer Wandel und Personalmanagement*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Richter-Kaupp, S. (2014). *Business Coaching. Wie man Menschen wirksam unterstützt*. Karlsruhe: Gabal.
- Röhner, C. (2003). *Kinder zwischen Selbstsozialisation und Pädagogik*. Opladen, Leske & Budrich Verlag.
- Sauerbrey, U., Großkopf, S., Freytag, C., Winkler, M. (2014). *Kindheit, Kinderspiel, Kinderschutz*. Jena: Garamond.
- Schönherr, K. (2012). *Der Mitarbeiter als Ideenlieferant*. Verfügbar unter: <http://www.zeit.de/karriere/beruf/2012-02/innovationsmanagement-ideen-mitarbeiter> (25.09.2016).
- Schreyögg, A. (2012). *Coaching - Eine Einführung für Praxis und Ausbildung*. Frankfurt: Campus Verlag.
- Sokolow, A. (2013). *Coaches entdecken Kinder als Kunden*. Verfügbar unter: <https://www.welt.de/gesundheit/article115442303/Coaches-entdecken-Kinder-als-Kunden.html> (14.10.2016)
- Stock, J. (2011). *Das wäre doch gedacht*. München: Kösel.
- Treier, M. (2011). *Personalpsychologie kompakt*. Basel: Beltz.



Vester, F. (2002). *Die Kunst vernetzt zu denken*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Vester, F. (2014). *Denken, Lernen, Vergessen*. München: Deutscher Taschenbuch Verlag.

Wieke, T. (2002). *Kreativität im Job*. Frankfurt am Main: Eichborn.

## **Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit versichere ich, dass ich die vorliegende Arbeit mit dem Titel

*Vorteile durch Kindercoaching in Form von kreativen Lernumgebungen für Organisationen* selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst und keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel verwendet habe.

Die Stellen der Arbeit, einschließlich der Tabellen und Abbildungen, die anderen Werken dem Wortlaut oder dem Sinn nach entnommen sind, habe ich in jedem einzelnen Fall kenntlich gemacht und die Herkunft nachgewiesen.

Die Arbeit hat in gleicher oder ähnlicher Form noch keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegen und wurde auch noch nicht veröffentlicht.

**Düsseldorf, 14.11.2016**