

PRESSE-EXEMPLAR

30.März 2007

Eröffnung des 2. Berliner Coachingtages – Dr. Thomas Bachmann

Sehr geehrte Damen und Herren,
Liebe Kolleginnen und Kollegen,

Herzlich willkommen auf dem zweiten Berliner Coachingtag.
und herzlich willkommen zu einem Thema, dass für uns alle noch neu und doch so
typisch für unsere Zeit ist.

Ich beginne mal mit einem Rätsel: Was ist das?

Er weiß mehr, stellt aber dem anderen Fragen.
Er berät, hört aber anderen zu.

Sie denken die Antwort lautet: ein Coach? Nein!
Die richtige Lösung heißt: eine moderne Führungskraft, ein erfolgreicher Berater, ein
Arzt im Entscheidungsprozess mit seinem Patienten, ein Lehrer der sich als Förderer
und Begleiter versteht. Menschen also, die nichts mehr halten von der Formel: Wissen
ist Macht! Für sie gilt viel mehr:

Wissen **ohne** Macht.
Führung **mit** den Mitarbeitern.
Lehre **ohne** Belehrung.
Beratung **mit** dem Rat des zu Beratenden.

Was ist passiert? Stehen die alten Regeln Kopf?

Ich habe bis jetzt zwei Antworten darauf gefunden:

Erstens:

Die gesellschaftlichen Vorstellungen von Führung, Macht und Anerkennung von
Autoritäten haben sich stark verändert.

Schon längst ist eine Generation herangewachsen, die früh gelernt hat, sich gegen
Autorität zu wehren und jede Wissensvermittlung skeptisch zu hinterfragen.

Sie erhebt den Anspruch, die eigene Kompetenz möglichst weit einzubringen und
Anerkennung erwerben – egal auf welcher hierarchischen Ebene sie arbeitet.

So verstehen sich zum Beispiel Krankenschwestern heute nicht mehr als
Assistentinnen der Ärzte, sondern als Expertinnen der Pflege.

Berliner Coachingtag

Zweitens:

Das Informationszeitalter befähigt auch den Laien, sich kurzfristig punktuell Wissen anzueignen und damit die Kompetenz von Fachleuten zu hinterfragen oder - im positiven Sinne - zu ergänzen. Insbesondere das Internet, aber auch andere Medien beliefern uns alle mit Informationen über Rechts- und Gesundheitsthemen. So kommt z.B. ein Mandant mit konkreten Vorschlägen zum Steuerberater. Der Patient informiert sich direkt nach der Diagnose über die besten Therapiemethoden für seine Krankheit und konfrontiert den Arzt mit hohen Erwartungen im Behandlungsgespräch.

Das heißt, die Expertenrolle ist angegriffen!

Führung, Lehre, Beratung werden nicht mehr akzeptiert, wenn sie mit Autorität oder durch Bevormundung ausgeübt werden.

Mitarbeiter und Ratsuchende sind aufgrund ihres Selbstbewusstseins und ihres Teilwissens nicht mehr gewillt, Anweisungen zu befolgen, ohne sie zu hinterfragen - Unterstützung anzunehmen, ohne sich selbst einzubringen.

Wird diesem Anspruch des Mitarbeiters oder des Kunden (Mandanten, Patienten) nicht genügt, verliert man ihn. Verbindlichkeiten gegenüber dem Arbeitgeber, Arzt, Berater sind kein moralisches Ideal mehr. Im Gegenteil: wir alle - Sie eben so wie ich - sind der Meinung: ein Wechsel birgt Chancen und ermöglicht ein objektiveres Urteil vor einer wichtigen Entscheidung.

Kurz gesagt: Durch wachsende Transparenz und die Vielfalt der Handlungsmöglichkeiten fallen bisher verbindliche Modelle in sich zusammen.

Was ist also zu tun?

Menschen mit Management-, Führungs- und Beratungsaufgaben müssen sich auf diese Entwicklung einstellen, wollen sie erfolgreich bleiben. Deshalb entscheiden viele dafür, sich zusätzliches Know-how zu erwerben und zwar „Coaching als berufliche Kompetenz“.

Als Ausbildungsinstitut für Coaching beobachten wir bei artop, dass mehr und mehr Teilnehmer unsere Seminare besuchen, nicht um die Dienstleistung des externen Coachings anzubieten, sondern um ihr berufliches Handeln dem veränderten Rollenverständnis anzupassen. Ihre Ausbildungsmotivation liegt darin, die berufliche Rolle besser auszufüllen, Systemdynamiken in Unternehmen und Organisationen besser zu verstehen und die Entwicklung von Menschen im beruflichen Kontext zur gemeinsamen Zielerreichung unterstützen.

Berliner Coachingtag

Wir nennen es auch: die vierte Kompetenz. Denn sie fasst die fachliche Qualifikation, das methodische Wissen und die sozialen Fähigkeiten zusammen und versetzt Führungskräfte und Berater in die Lage,

- partnerschaftliche Beziehungen zu Mitarbeitern und Kunden aufzubauen,
- reflektiert und methodisch vorzugehen,
- professionell zu kommunizieren,
- Veränderungsprozesse zu gestalten
- und dabei lösungsorientiert vorzugehen.

Einfacher gesagt: Der neue Chef, der moderne Berater verhilft einer Person oder einer Gruppe, ihr Ziel zu erreichen
in Form von Begleitung, Reflexion, Förderung und Entscheidungshilfe.

Also:

Führung **ohne** Macht
Lehre **ohne** Belehrung
Beratung **ohne** Überlegenheit
Behandlung **ohne** Bevormundung.

Ein hoher Anspruch!

Allen, die sich dafür entscheiden, mit diesem Anspruch zu arbeiten, gilt mein Respekt. Denn dieser Anspruch bedeutet, hart an sich zu arbeiten sowie Disziplin und Geduld aufzubringen. Das alles ist verbunden mit einem großen Verantwortungsbewusstsein.

Wir Coaches und Ausbilder sind gefordert, hierfür Unterstützung, Begleitung und passgenaue Qualifikation anzubieten. Deshalb wollen wir uns auf dem heutigen Coachingtag mit Coaching als beruflicher Kompetenz auseinandersetzen. Es stehen Fragen zur Diskussion wie:

Was genau sind Coachingkompetenzen?

In welchen beruflichen Kontexten sind Coachingkompetenzen nötig und sinnvoll?

Worin unterscheidet sich Coaching durch organisationsinterne Personen vom Coaching durch externe Coaches?

Und viele Fragen mehr.

Ich hoffe, der heutige Austausch durch Vorträge, Workshops und Diskussionen wird diese Fragen beantworten, uns neue Erkenntnisse bringen und unser Fachwissen zeitgemäß weiterentwickeln.