

# Wenn der Berater nicht mehr weiterweiß

Consultants entdecken Coachings, um sich persönlich weiterzuentwickeln.

VON CHRISTINE MOSCHO. Die typische Beraterkarriere ist intensiv und zeigt steil nach oben. Bereits nach drei bis vier Jahren übernehmen die fachlich bestens ausgebildeten Mitarbeiter ihre erste Führungsrolle als Projektleiter. Soll die Beratung mehr als nur ein Sprungbrett in die Industrie sein, steht schon mit Mitte dreißig die Wahl zur Führungskraft des Beratungsunternehmens an.

Von Anfang an lernen Berater, mit ständig neuen Herausforderungen in Form neuer Projektteams, neuer Kunden und unterschiedlichster Inhalte umzugehen. Als Projektleiter oder Partner müssen sie weitere Aufgaben bewältigen: Sie entwickeln das Neugeschäft, sind erster Ansprechpartner für Kunden und Mitarbeiter und als Experten in die fachliche Arbeit eingebunden. Besonders in Veränderungsprojekten stehen Seniorberater den Managern ihrer Kunden schließlich auch moralisch zur Seite und vermitteln in Konfliktfällen.

Anspruchsvolle Aufgaben, die den Mitarbeitern viel abverlangen. Darüber hinaus wollen viele Berater nicht nur strategisch und inhaltlich brillieren, sondern sich auch als Führungskraft weiterentwickeln. Die meisten Unternehmensberatungen bieten ihren Mitarbeitern deshalb von Anfang an Mentorings und berufsbegleitende Trainings an.

Um dem individuellen Entwicklungsanspruch ihrer Mitarbeiter gerecht zu werden, arbeiten die großen Consultinghäuser wie McKinsey oder Boston Consulting schon lange zusätzlich mit individuellen Coachingangeboten. Aber auch Inhouse-Beratungen und kleinere Beratungshäuser setzen Coaching als ergänzende Weiterbildungsmaßnahme ein.

Beim Coaching wird nicht nur an der Lösung des konkreten Anliegens gearbeitet. Vielmehr geht es darum, dass der Ge-coachte, der sogenannte Coachee, weitere Perspektiven und Methoden kennenlernt, um auch in Zukunft seine Themen kon-

struktiv selbst anzugehen. Ein Anspruch, den viele Berater bereits an sich stellen. Im Coaching entdecken sie ihren individuellen Weg dorthin.

Auch die hohe Anspruchshaltung eines Coachee kann Thema des Coachings sein. Hier sieht der Coach seine Aufgabe darin, zu hinterfragen. Was passiert, wenn es immer schneller, höher, weiter geht? Welche Auswirkungen auf Mitarbeiter und Kunden sind zu erwarten? Wie kann die Motivation gesteigert werden, ohne massiven Druck aufzubauen oder weiterzugeben? Welche Möglichkeiten hat der Berater, sich zu entlasten und Er-schöpfung vorzubeugen?

## Bedeutung nimmt zu

In der Welt des schnellen Denkens, dringender Projekte und häufigen Reisens bietet Coaching einen Raum, einen Schritt zurückzutreten und reflektierter weiterzugehen. „Durch ehrliches Feedback gerade gegenüber der Senior-Management-Ebene der Beratung stellt Coaching einen wesentlichen Beitrag zur Weiterentwicklung dar“, fasst Dietmar Jaekel, Principal der Bayer Business Consulting, die Erfahrungen der Inhouse-Beratung von Bayer zusammen.

Gerade die junge Beratergeneration steht dem Coachingansatz offen und positiv gegenüber. Vielleicht auch, weil sie mit angelsächsischen Verhältnissen vertraut ist. In Großbritannien ist laut Coaching-Report 2008 die Zahl der Führungskräftecoaches immer noch doppelt so hoch wie in Deutschland.

Für Beratungen, die ihr hohes Qualitätsversprechen nachhaltig einlösen möchten, wird Coaching noch an Bedeutung gewinnen. Die Herausforderungen an Berater werden weiterhin steigen. Mitarbeiter schätzen hierbei Arbeitgeber, die darauf mit individuellen Entwicklungsangeboten reagieren können.

Christine Moscho, Gründerin & Executive Coach der ECCE Coaching, Führungskräfte Coaching & Teamentwicklung für Unternehmensberater, Rösrath