

Interview mit Michael Tomaschek

Obmann des Österreichischen Coaching-Dachverbandes ACC

Das Gespräch führte Gerald Kral

Die Zeitschrift „managerSeminare“ stellte im April 2004 in ihrer Beilage „Coaching: Eine reife Leistung“ (S. 20-21) sieben Coaching-Verbände vor. Inzwischen ist die Anzahl der Verbände weiter angewachsen und hält bei derzeit 19 im deutschsprachigen Raum (Verbände mit supervisorischem oder therapeutischem Hintergrund sind hier nicht berücksichtigt). Es droht hier eine ähnlich undurchsichtige Konstellation, wie bei den Coaching-Anbietern und den Coaching-Weiterbildungsanbietern. Eine Aufstellung der Coaching-Verbände wird im Internet unter der Adresse <http://www.coaching-lexikon.de/index.php/Berufsverb%C3%A4nde> aktuell gehalten und ergänzt.

„Psychologie in Österreich“ führte ein Gespräch mit Mag. Michael Tomaschek, dem Obmann des Österreichischen Coaching-Dachverbandes ACC (Austrian Coaching Council) über das Berufsbild des Coaches, mögliche zukünftige Entwicklungen und Aufgaben und Ziele des ACC:

Was zeichnet Ihrer Meinung nach einen guten Coach aus; welche persönlichen Eigenschaften und welche Ausbildung, Erfahrung, beruflichen Hintergrund, sonstige Ausbildungen, Alter ... sollte sie/er haben?

MT: Als wesentliche persönliche Eigenschaften sollte man/frau Coach all jene mitbringen, die auch generell in der Beziehung zu Menschen ganz nützlich wären: Zuhören, Gelassenheit (im Sinne von ausgeglichen sein), Neugier und Interesse und generell Wohlwollen dem anderen gegenüber – um nicht gar das allzu pathetische humanistische Helferideal zu strapazieren, das besagt, man sollte den/die Andere/n lieben um wirklich hilfreich sein zu können. Persönliche Lebenserfahrung und damit verbundene Reife – was immer das auch sein mag – schaden nie, bezogen auf den Coachingkontext sind aber Berufserfahrung, v.a. auch als Führungskraft hilfreich und oft auch Voraussetzung für einen Auftrag in diesem Bereich. Dabei geht es nicht um die inhaltliche Fach- und Feldkompetenz um gut beraten zu können, sondern um auf einer Ebene anerkannt zu werden und kooperierend die Coachingbeziehung aufrecht erhalten zu können. Dazu zählt eben auch das Senioritäten-Prinzip: Sie werden keinen CEO der 65 Jahre alt ist als 25-jähriger adäquat coachen können. Somit ergibt sich aus dem Anforderungsprofil auch die notwendige Qualifikation sowohl aus dem Betriebswirtschaftlichen und Organisationsbereich auf der einen Seite und dem Psychologischen, psy-

cho-sozialen Bereich auf der anderen Seite.

Im Rahmen des österreichischen Coachingdachverbandes haben wir einige Formalkriterien erarbeitet, die sich aus der langjährigen Praxis ergeben haben. Dabei sind dies Mindeststandards, dazu zählen z.B. ein Alter von 28 Jahren, abgeschlossene Berufsausbildung und entsprechende Berufserfahrung, sowie Coachingsausbildungen von mindestens 180 Stunden für basisausgebildete und 500 Stunden für professionelle Coaches. All das sind natürlich immer nur Strukturqualitätskriterien, die noch lange nicht alleine garantieren, dass jemand ein guter Coach ist (zudem das im letzten dann auch immer eine Frage des Vertrauens und der Chemie zwischen dem Kunden und dem Coach ist), aber es erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass jemand der 500 Stunden Coachingsausbildung absolviert hat zumindest weiß, was und warum er es tut.

Ist es notwendig, auf dem Berufsfeld, in dem Coaching ausgeübt wird, eigene Berufserfahrung zu haben, oder nicht – oder wäre das womöglich sogar hinderlich?

MT: Wie oben angedeutet, ist es sehr oft notwendig, wenn Sie auf einer Ebene andocken wollen innerlich – sprich inhaltlich, wie äußerlich – Habitus und Erscheinungsbild – gleichwertig wahrgenommen und respektiert zu werden. Böse Zungen behaupten, dass man den Stallgeruch seiner beruflichen Herkunft ein Leben lang nicht ablegt und in Führungsetagen riecht es eben anders als in einer Lagerhalle oder an der Werkbank. Das soll kein politisches Statement für und wider sein und schon gar nicht Coaching als elitäres Luxusprodukt darstellen, aber es macht Sinn, sich zu überlegen aus welchem beruflichen Background kommt man und in welchen Branchen oder Funktionsebenen ist man anschlussfähig. Banales Beispiel einer Kundenanfrage, die bei unserem Unternehmen einlangte, war vor einiger Zeit, ob unsere Coaches auch in Anzug und Krawatte kommen – Hintergrund war nicht nur das alternative Image von „Supervisoren, Psychologen oder ähnlichen Sandalenträgern“ – auch diese Formulierungen finden sie in der Wirtschaft immer noch – sondern ganz einfach der Branchenkodex eines Bankenunternehmens, in dem es selbstverständlich ist ab einer gewissen Hierarchie, dass der Status auch dadurch zum Ausdruck gebracht wird.

Um auf Ihre Frage zurück zu kommen, die ja impliziert, dass diese Kenntnis vielleicht gar nicht so nützlich sein