



Foto: Jankowitsch

IM GESPRÄCH MIT ...

Regina Maria Jankowitsch ist eine der sechs Keynotes auf dem 2. Internationalen Coaching-Forschungskongress, der am 5. und 6. Juni in Basel stattfindet. In ihrem Vortrag beschäftigt sich die Wiener Coachess, Hochschullektorin und Buchautorin mit Mut in der Politik. Was Coaching in Politik und Privatwirtschaft leisten kann, verrät sie dem personal manager.

Coachs können Führungskräften Mut machen

Frau Jankowitsch, wie unterscheiden sich die Rollen von Coaching in Politik und Privatwirtschaft?

Generell ist Coaching in der Politik von wesentlich geringerer Bedeutung als in der Wirtschaft. Das liegt daran, dass Führungsfragen in der Politik eine untergeordnete Rolle spielen. Ich finde das nicht gut. Es ist eines der großen Defizite der Politik. Aber so ist das momentan. Ein weiterer Unterschied: Sie sind als Coach in der Politik einer von vielen Beratern – im Gegensatz zur Wirtschaft, wo interne Spezialisten viele Beratungsfelder abdecken.

Eines Ihrer Themen ist der Mut in einer Führungsposition. Ob Führungskräfte mutig sind oder nicht, hängt ja sehr stark von der individuellen Persönlichkeit ab. Inwieweit kann Coaching Mut fördern?

Sie können den Mut einer Führungskraft fördern, indem sie mit ihr gezielt durch ihre Visionen gehen und die Pros und Cons beleuchten, die diese Visionen mit sich bringen. Wenn sich Führungskräfte vergegenwärtigen, was die Konsequenzen zu einem mutigen Schritt sind und was sie eigentlich machen müssen, verlieren ganz viele die Scheu. Sie realisieren dann, dass dieser Schritt gar nicht so bedrohlich ist, wie sie dachten.

Gibt es weitere Möglichkeiten, Führungskräften Mut zu machen?

Sie können den Leuten durch handwerkliches Know-how mehr Sicherheit geben. In meinem Fall ist dieses Handwerkszeug die Kommunikation. Wer sich in seiner Kommunikation sicher fühlt, weiß, dass er zumindest nicht unprofessionell überkommt.

Mit welchen typischen Themenstellungen kommen Führungskräfte in ein Coaching?

Es gibt vier klassische Themen: Führungskräfte suchen einen Coach auf, wenn sie eine neue Rolle übernehmen müssen, Probleme mit wichtigen Zielpersonen oder Zielgruppen haben, wenn sie Mitarbeiter auf Veränderungen einchwören müssen oder sich auf konkrete Termine vorbereiten müssen, zum Beispiel auf Präsentationen, Verhandlungen oder Bewerbungen.

Welchen Beitrag kann ein Coach bei den genannten Aufgabenstellungen leisten?

Zum einen kann er bei der Reflexion unterstützen. Er kann Führungskräften helfen, sich die eigene Situation im Projekt und gegenüber den eigenen Zielen bewusst zu machen. Es geht auch darum, Fähigkeiten und Defizite zu reflektieren. Als Fachcoach kann er den Kunden zusätzlich helfen, aus einer Variation von Möglichkeiten die für sie richtige Maß-

nahme auszuwählen und umzusetzen. Das ist ein wesentlicher Beitrag meiner Tätigkeit.

Wo liegen aus Ihrer Sicht die Grenzen von Coaching?

Sie liegen meines Erachtens darin, dass wir nicht zaubern können. Mangelnde Strukturen, fehlendes Budget oder das defizitäre Führungsverständnis einer Organisation können wir nicht mit einem Schlag verbessern. Manchmal sind die Führungskräfte auch einfach für die Jobs, die sie wahrnehmen, nicht optimal besetzt. Auch das lässt sich schwer von außen in die richtigen Gleise bringen. Coachs können fast immer die Situation verbessern und helfen, Orientierung zu geben. Aber etwas wirklich sehr gut machen können sie nicht, wenn diese wesentlichen Parameter von vornherein nicht in der notwendigen Qualität da sind. *(Interview: BG)*

VERANSTALTUNGSTIPP

Wer Regina Maria Jankowitsch live erleben möchte, kann den 2. Internationalen Coaching-Forschungskongress besuchen, der am 5. und 6. Juni in Basel stattfindet. Die Veranstaltung konzentriert sich auf die Rolle von Coaching in unterschiedlichen Praxisfeldern wie Politik, Bildung oder Gesundheit/Pflege. www.coaching-meets-research.ch