

Rezension von Ulrike Mas zu Audio 311

Wo geht's lang? Unsere Arbeit in der Zukunft? – Was ist zu erwarten? Was wäre zu wünschen?

Von Bernd Schmid

Symposion des ISB Wiesloch „Am Markt bestehen – vor sich selbst bestehen!
Erfolgsfaktoren in heutigen Zeiten“ Palatin Wiesloch 4.4.2003

Bewertung:

6 Jahre nachdem der Vortrag von Dr. Bernd Schmid veröffentlicht wurde, wird er nun von mir rezensiert. Nicht weniger aktuell als damals, durch die aktuelle Wirtschaftskrise sogar umso bedeutender, sind die Kernaussagen des Referats. Unterhaltend (durch persönliche Erzählungen und mit schauspielerischem Können vorgelesene Dialoge aus der neuzeitlichen Kulturecke) und in großem Maße tiefgründig sind die Erörterungen zum Thema: Zukunft der Berater!

Warum ist der Inhalt wichtig?

Da der Beratermarkt in den letzten Jahren unverhältnismäßig zugenommen hat, und die Verantwortung in Unternehmen eher nach außen abgeschoben wurde, ist es an der Zeit, rechtzeitig wachzurütteln, um sich mit dem Sinn und Unsinn von Beratung auseinanderzusetzen. Der Vortrag ist eine Mischung aus Prognose, Vermutung „Wo geht's lang?“ aber auch Wünschenswertem: „Wo soll es denn lang gehen?“

Sowohl interne, als auch externe Berater sollten sich mit dem Wandel der Aufgaben in den Beraterwelten auseinandersetzen.

Was ist im Vortrag zu hören?

Der Vortrag ermöglicht Orientierung über:

- die Marktentwicklung im Bildungs- und Beratungsmarkt
- Zeitperspektiven
- Bildung und Beratung – Kompensation oder Fermente?
- neue Profile im Zuschnitt von Beratung, von Identitäten und Qualifikationen
- Schwerpunktverlagerungen und Entwicklungsbedarf in Kundenorganisationen
- Kulturverantwortung
- die Fragen betrieblicher Identifikationsmuster

Der Vortrag vermittelt neue Denkansätze, um als Berater zukunftsfähig zu bleiben.

Es wird auch bewusst, dass sich Unternehmen mit externen Beratern eine bestimmte Kultur ins Haus holen, und es wird klar, dass die Bedeutung von internen Beratern unter dem Kultur- und Verantwortungs-Ansatz wieder mehr Würdigung erfahren muss.

Ein Streifzug in die Evolution legt die Zeitdimension von Entwicklung dar. Bernd Schmid erinnert an die Mentalität von Waldbauern: „Es braucht einen weiten Horizont, wenn das Behauen der ersten Steine mit der Würde und Erfüllung dessen geschehen soll, der eine Kirche baut, obwohl er diese nie sehen wird.“ Ich würde es als ein „Sich in Demut üben“ für Berater bezeichnen. Und beruhigend zu wissen, dass es nicht die großen Events sind, die für Entwicklung verantwortlich sind, sondern eher die homöopathischen Verabreichungen.

Wer würde dieses Referat mit Gewinn hören?

Interne und externe Berater, Personalentwickler, Bildungsinstitute

Was ist im Artikel nicht zu finden?

Da der Vortrag genügend Anregungen und Denkanstöße zum „Weiterspinnen“ bietet, wären konkrete Patentrezepte für den Berater der Zukunft eher störend. Vertiefende und ergänzende Literatur findet man in der entsprechenden Studienschrift Nr. 87.

Zusammenfassung:

Um als Berater zukunftsfähig zu sein, ist es wichtig, den Markt zu beobachten und die Perspektive der Kunden einzunehmen. Zu überlegen, ob ich mein Produkt selbst kaufen würde und zu welchem Preis? Und: Was würde ich ganz konkret vom Berater erwarten? Und auch: Was möchte ich nicht? (das Thema welche Kultur hole ich mir mit dem Berater ins Haus?)

Kunden wünschen sich, dass der Berater mit seiner Tätigkeit am Unternehmenserfolg messbar ist. Zunehmen wird auch der Anspruch an Expertenwissen und Markt- und Branchenkenntnissen. Ein externer Berater mit fundiertem Fachwissen, was im eigenen Hause nicht vorhanden ist, wird auch in Zukunft seinen Platz in der Wirtschaft haben. Bernd Schmid spricht von einer Entwicklung von „Metaprofessionalität mit Berufsidentität“. Die internen Berater werden wieder an Bedeutung gewinnen. Klassische Tugenden und Lebbarkeit sind wichtiger als Innovationsglamour.

KVP - kontinuierliche Verbesserungsprozesse - werden in Zukunft wieder mehr in den Fokus kommen. Der Berater wird auch daran gemessen werden, wie sehr er sich im Sinne des Unternehmens integriert und eine gute Kombination von Bewahren und Change anbietet. Ganzheitlichkeit im Sinne von Ergänzung: Bin ich als Berater integrationsfähig?

Welche Kultur lebe ich vor? Wie erfülle ich meinen Auftrag als Kulturträger? Für Führungskräfte entsteht eine neue Dimension. Führungskultur: „Wie muss es sich richtig anfühlen? Das Topmanagement ist idealerweise top-kulturkompetent und top-verantwortungsvoll („I have a dream“).

Mit anderen Beratungskonzepten, innovativen Produkten und einer gelebten Professions- und Lernkultur werden Berater, Unternehmer und Mitarbeiter voneinander lernen und profitieren.

Die Werbung macht's uns vor: Das Produkt ist im Hintergrund, der Mensch, die Gefühle sind im Vordergrund! Und wenn wir dies in Zukunft berücksichtigen, unsere eigene Identität kennen, dann können wir anderen kompetent begegnen.

Meine persönliche Schlussfolgerung:

In erster Linie geht es in der Beratung nicht um glamouröses Marketing, sondern es geht um Kulturentwicklung! Es geht auch nicht um die Anzahl an Trainings- und Beratungseinheiten, sondern es geht um das individuell, auf den Menschen und auf sein System zugeschnittene Design, mit einer Arbeit, die von Wertschätzung und Professionalität geprägt ist.

Die Kultur des Wirtschaftens kommt noch dazu, dann wird unsere Gilde auch in Zukunft einen wichtigen Stellenwert in der Personal- und Unternehmensentwicklung haben!

Und nun schließt sich der Kreis zu Faust 1: „Was glänzt, ist für den Augenblick geboren, das Echte bleibt der Nachwelt unverloren!“