

Vielfalt und Wettbewerb im professionellen Coaching

**Ene, mene, muh und raus bist Du!
oder „Abzählreime für Erwachsene“**

Wer in der Alpha-Liga spielt, kennt sich aus in den Untiefen öffentlich propagierter Diffamierungen und Aversionen gegen unliebsame Mitbewerber im Kampf um begehrte Marktanteile, Einfluss und Macht.

Wo es einfach nur um den größtmöglichen Profit geht, lassen Experten mit Allwissenheitsanspruch und Tunnelblick unter dem Deckmäntelchen der Seriosität nichts unversucht, Kollegen als „unfähig“ zu brandmarken, die nicht dem erlauchten Kreis der selbsternannten „Päpste“ angehören und dies vielleicht auch gar nicht wollen.

**„Roma locuta, causa finita“ –
„Rom hat gesprochen, die Sache ist erledigt“.**
Lateinisches Sprichwort

Soll heißen:

„Die Weisheit gepachtet haben wir“ oder: „Der Bessere bin ICH.“

Weh' dem, der daran zweifelt. Ihm muss klar sein, dass er aus dem Raster fällt und somit zur ernststen Bedrohung wird im Kampf um den Löwenanteil am Kuchen, Gefahr für eine eingeschworene Gemeinschaft, die für sich in Anspruch nimmt, Könner, Alleinherrscher, Richter und Staatsanwalt in persona zu sein und somit die bessere Wahl ... und Welt? – für den potentiellen Klienten. Dabei bleibt offen, was denn nun eigentlich „besser“ ist:

Die Dienstleistung?, die Konzepte?, der noch viel bessere Ruf?, die Interessenvertretung – selbstredend -, die „andere Seite“ überhaupt?, oder doch nur der Clown – womöglich ist der wirklich besser? –, Qual der Wahl, armer Konsument,
Wie kriegt man **ihn** bloß auf die „Couch“? Das hier ist die „Gretchenfrage“.

Es fällt schwer, **keine** Satire zu schreiben.

Vielfalt und Wettbewerb im Coaching

Es macht Spaß, sich im **fairen** Wettkampf mit Kollegen zu messen. Wettbewerb belebt, spornt an zu Verbesserung, ohne ihn gibt es keine Höchstleistung und auch keine Emotion auf dem „Siegertreppchen“, wenn etwas gut gelaufen ist. Es sind **unsere Klienten**, die davon profitieren – und genau so soll es sein.

Keinen Spaß macht es, von einer sich omnipotent gebärdenden **selbsternannten Coaching-Kontrollinstanz** je nach Gutdünken ein- und aussortiert und nach Gusto diffamiert zu werden mit dem Ziel, das eigene Territorium nicht nur abzustecken, sondern immer mehr an Boden zu gewinnen. **Vielfalt und fairem Wettbewerb** wird ein Riegel vorgeschoben zu Gunsten eng begrenzter Schemata, in denen versucht wird – so scheint es - unliebsame Konkurrenten durch Diffamierung einfach „auszuzählen“ und damit Klientenpotential für sich zu erschließen. Der Klient hat gar keine Möglich-

keit mehr, sich objektiv zu entscheiden und folgt seiner subjektiven Wahrnehmung. Dies kommt einer Entmündigung gleich.

Des Kaisers neue Kleider: Authentizität im Coaching

«Ein Mann geht zum Schneider und lässt Maß nehmen für einen neuen Anzug. Bei der Anprobe stellt er fest, dass ein Hosenbein zu lang ist, der Sakko schlägt Falten und ein Ärmel ist zu kurz. Als der Kunde sich wundert, beruhigt ihn der Schneider mit den Worten: „Aber mein lieber Herr, das liegt doch ganz an Ihnen. Stellen Sie nur ein Bein nach vorne, ziehen Sie eine Schulter hoch und beugen Sie sich ein wenig beim Laufen, dann passt alles wie angegossen- Sehen Sie doch.“

Der Mann lässt sich überzeugen und geht in dieser Haltung die Straße entlang. Da kommen ihm zwei Damen entgegen. Sagt die eine leise zur anderen: „Schau’ nur, der arme Krüppel“. Antwortet die andere: „Ja, aber einen guten Schneider hat er!“»

Ein fairer Wettkampf erfordert **Regeln** und **neutrale Fachorgane**. Er erfordert **authentische Coachs**, die sich nicht um eines Vorteils willen in Anzüge zwingen lassen, die ihnen gar nicht passen. Die sich verbiegen, nur damit sie nicht zur Zielscheibe **selbsternannter Kontrollinstanzen** werden.

Im Sinne von Transparenz im Coaching, von Fairness im Wettbewerb, von Anpassung an sich rasant ändernde Bedingungen in Unternehmen und Gesellschaft **müssen** für unser Berufsbild **verbindliche Regeln** gelten.

Dabei steht in erfolgreichen Unternehmen, in allen Bereichen des Lebens und insbesondere in den Reihen der Coachs **Vielfalt, die Akzeptanz derselben und das Verständnis dafür an alleroberster Stelle**. Nur dann wird es uns möglich sein, die sozio-kulturellen Aufgaben unserer sich neu ordnenden Zukunftsgesellschaft zu lösen.

Auszug aus den Berufsgrundsätzen der European Coaching Association:

Präambel: Diese Grundsätze bestimmen das Verhalten der Coachs in der European Coaching Association. Sie gelten bei allen Tätigkeiten der Coachs in ihren Beziehungen zu Klientinnen und Klienten, Interessentinnen und Interessenten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, zu Verbänden und zur Öffentlichkeit.

Die Coachs in der E.C.A. verpflichten sich freiwillig zur Einhaltung dieser Grundsätze. Darüber hinaus verpflichten sich alle ECA Coachs, die Grundsätze in geeigneter Form ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich zu machen und diese zur Einhaltung anzuhalten:

Art. 1 – Art. 10 regeln die Berufsgrundsätze: Menschenbild und Seriosität - Fachliche Kompetenz – Methodenvielfalt – Eigenverantwortlichkeit – Unabhängigkeit und Integrität – Interessenkollision – Kollegialität – Verschwiegenheit – Wettbewerb – Vergütung – Werbung – Loyalität – Sektenausschluss

Coachs verhalten sich kollegial und beeinträchtigen weder das Ansehen von KollegInnen noch das des Berufsstandes. Unsachliche oder leichtfertige Anschuldigungen gegen KollegInnen sind berufswidrig.

Siehe **ECA Vision:** <http://www.european-coaching-association.de/start/Berufsverband/Vision/index.html>

Der professionelle Coach verhält sich authentisch. Sein Menschenbild gründet sich auf Werte wie Vertrauen - Freundschaft - Partnerschaft - Augenhöhe - Nächstenliebe - Loyalität - Professionalität – Integrität.

Der professionelle Coach übt seine Tätigkeit in den meisten Fällen freiberuflich aus. Er steht in partnerschaftlicher Arbeitsbeziehung zu Unternehmen, Führungskräften, Teams, Paaren, Familien und Kindern. Coaching ist keine Heilbehandlung im schulmedizinischen Sinne und kann diese auch nicht ersetzen.

*Wir begreifen Vielfalt als Wegbereiter,
als Synergiepotential in unabhängigen,
sich selbst organisierenden Zukunftsmärkten und Gruppen,
als unverwechselbare, einzigartige Ressource und Entwicklungschance
für Unternehmen und Individuum in einer globalisierten Welt.*

Academy ECA Sozietät
Wir leben, was wir weitergeben.
Für das multiprofessionelle Team
Angelica Ulkan & Bernhard Juchniewicz
www.academy-eca-sozietat.com

Anlage:

Im Zusammenhang mit dem Thema verweisen wir auch auf ECA Fachartikel unter <http://www.european-coaching-association.de/start/News/Newsletter-aktuel/index.html>

beispielhaft:

47. ECA Newsletter „Vertrauen – Integrität – Augenhöhe im Management Coaching“

50. ECA Fachartikel „Kollektive Intelligenz“, Auszug:

Die Weisheit der Gruppe

In jüngster Zeit wächst die Erkenntnis, dass die Lösung der wirtschaftlichen, technologischen und soziokulturellen Aufgaben unserer Zukunftsgesellschaft zu umfänglich erscheint, als dass Einzelne mit ihr allein gelassen werden könnten. Gestützt durch die Kommunikationsmöglichkeiten eines sich rasant entwickelnden **Web 2.0** zeichnet sich ein Paradigmenwandel ab, der wegführt von zentralisierter Expertenintelligenz und Meinungsführergläubigkeit hin zur hoch entwickelten Problemlösungsfähigkeit in sich selbst organisierenden Gruppen. Man kommt nicht umhin zu erkennen, dass Gruppen in der Lage sind, Probleme auf einer übergeordneten Ebene anzugehen und so Ergebnisse kreieren und umsetzen können, die über die bestmögliche Leistung eines Einzelnen weit hinausreichen. Gruppen befinden sich ständig in dynamischen Interaktionsprozessen, aus denen heraus sich auf der Grundlage kollektiven Wachstums, gewonnener Erfahrung, Weisheit, Liebe sowie der Nutzbarmachung gemeinsamer Erkenntnisse optimale Lösungen zur Realisierung von Zielen ergeben. Gruppen setzen ihr **kollektives Wissen** für ihr **wirtschaftliches** und **soziales Handeln** ein. Dabei wird die **persönliche Weiterentwicklung des Einzelnen** durch die Ansprüche in der Aufgabenstellung und das kontinuierliche Lernen voneinander intensiv gefördert:

45. ECA Fachartikel „Sobbing“, Auszug:

Sobbing ist somit der von einer Einzelperson oder Gruppe reaktiv gefühlte und gelebte Zustand der emotionalen Ohnmacht, der Resignation, der persönlichen und kulturellen Entfremdung und Entwurzelung und im schlimmsten Fall der menschlichen und/oder unternehmerischen Zerstörung. Auslöser für Sobbing können in der Berufswelt die emotionale Ablehnung durch Kollegen, Vorgesetzte oder die Unternehmensleitung und im privaten Bereich die ausgrenzenden Verhaltenweisen von Peergruppen, der Familie oder der Partner sein. Sobbing können Menschen jeden Lebensalters erleiden und es ist nicht schichtspezifisch oder geschlechtsspezifisch.

39. ECA Fachartikel “Human Killing Syndrome”, Auszug:

Das Phänomen der Menschenverachtung

Das Human Killing Syndrome steht für das Erleiden von gezielter emotionaler Distanz, für Verunsicherung, Ablehnung, Demontage und den Ausschluss von Einzelnen oder Gruppen in unserer Leistungs-Druck-Gesellschaft, gezielt hervorgerufen bzw. billigend in Kauf genommen durch Menschen oder Institutionen. Zunächst empfindet sich der betroffene Mensch von seiner Umgebung emotional unterversorgt. Menschen die sich in Zwangslagen befinden, ob selbst- oder unverschuldet, geraten in eine Abwärtsspirale der Ächtung, werden mit zunehmender Abhängigkeit wehrlos und emotional manipulierbar. Im Endstadium entwickelt das Human Killing Syndrom den Charakter einer Tragödie und führt oft bis zur Selbstaufgabe, in Einzelfällen sogar bis zum Tod. Fehlender familiärer oder partnerschaftlicher Rückhalt und die zunehmende Vereinzelung in der Single-Gesellschaft ebnet der emotionalen Verarmung den Weg ins Endstadium. Das Human Killing Syndrom kann Menschen jeden Lebensalters treffen und ist nicht schichtspezifisch.

Der Agitator:

Der oder die Agitatoren haben nicht nur persönliche und wirtschaftliche Vorteile, sondern erreichen auch eine Stabilisierung ihres eigenen Ego durch Befriedigung und Lustgewinn an den von ihnen mitverschuldeten menschlichen Schicksalen. Sie erleben dies jedoch mit einem gesellschaftlich oder wissenschaftlich kultivierten Rechtsbewusstsein, das aber einhergeht mit einem Werte- und Lebens-Sinnverlust. In der „Hai-Strategie“ (isoliere, teile, zerstöre und herrsche) sieht der Agitator eine Chance, sein eigenes Persönlichkeitsdefizit auszugleichen.

Der autonome Mensch wird Opfer:

Der autonome Mensch erlebt zunächst in seiner Interaktion eine emotionale und zwischenmenschliche Distanz, diese führt zur emotionalen Verunsicherung, Frustration, Erschöpfung, Resignation. Kränkung und Desillusionierung machen seine Ausgrenzung leicht und führen vom gefühlten bis zum realen Ausschluss aus seiner Arbeits- und / oder Lebenssituation, bis hin zum gesellschaftlichen Ausschluss / -Entwurzelung.

49. ECA Fachartikel „Unternehmen Liebe“, Grafik:

Kernkompetenzen eines multiprofessionellen Coachs

1.	Kernkompetenz: Selbst Management
a.	Integrität – Mission – Bewusstsein
b.	Selbst-Liebe / Psychohygiene
c.	Autarkie
2.	Kernkompetenz: Beziehungs-Management
a.	Partner Corporate Identity
b.	Psychosoziale Kompetenz
c.	Empathie
3.	Kernkompetenz: Zeit- & Ziel Management
a.	Professionalität
b.	Inhalte / Werte
c.	Konkretisierung
4.	Kernkompetenz: Visions-Management
a.	Vision – Transformation
b.	Kreativität
c.	Relativierung

Bernhard Juchniewicz Management Lehr Coach, ECA Präsident

Detaillierte Ausführungen zu den **Kernkompetenzen eines multiprofessionellen Coachs** finden Sie im 49. ECA Fachartikel „Unternehmen Liebe“ unter http://www.european-coaching-association.de/clubs/coach/docu/49.%20Fach%20Artikel%20Unternehmen%20Liebe_14_09_2007.pdf

Zu den Autoren:

Bernhard Juchniewicz,



Geschäftsführender Präsident **European Coaching Association – Der Berufsverband**
Management-Lehrcoach, Gesundheitscoach, Partner- und Familiencoach, www.academy-eca-sozietat.com

Bernhard Juchniewicz ist multiprofessionell ausgebildet und arbeitet seit 1976 mit Menschen in besonders belasteten Arbeits- und Lebenssituationen. Er berät und coacht Unternehmer, Führungskräfte und ihre Teams, insbesondere in den Bereichen Selbst- & Beziehungs-Management sowie Zeit- & Ziel-Management, Visions-Management, Team Leading, integriertes Corporate Identity, Burnout- und Workaholic-Prävention, Krisen-Intervention, Lebens- und Karriereplanung, Umgang mit persönlichen und beruflichen Krisen, Work / Privat Life Balance, Regeneration und Psychohygiene von Führungskräften, Mitwachstum von ihren Lebenspartnern und Kindern.

Begründer des ECA Qualität-Managements und der ECA Lizenzierungen im Basic – Advanced - Expert-Level.

Angelica Ulkan



ECA Vize-Präsidentin & Master Fach Coach, Consultant *HR / HC, International Markets & Mentalities*, Mitglied im multidisziplinären Team der Academy ECA Sozietät, **Co-Gründerin, Coach & General Manager** der CCS Consulting & Coaching Synergy GmbH, www.ccs-consulting-coaching.de, **Consultant General Manager** der Engcotec GmbH, www.engcotec.de.

Angelica Ulkan vereint einen betriebswirtschaftlich-sprachwissenschaftlichen Ausbildungs- und Erfahrungshintergrund auf internationaler Ebene mit psychologischem Wissen. Sie kennt die psychischen und physischen Anforderungen und Erwartungen, die an Unternehmer und Management gestellt werden, aus eigener jahrelanger Erfahrung im **Executive Management**. Ihre Tätigkeit als **Coach** steht für substanzielle Wege in der Persönlichkeits- und Unternehmensentwicklung.

Auf der Grundlage einer **ganzheitlich-integrativ orientierten Denkweise** mit klarem Blick auf realistische Ziele berät und coacht sie als einfühlsame, lebenserfahrene Sparrings- und Reflektionspartnerin ihre KlientInnen im Executive Management Coaching, im Team Coaching und in der Führungskräfte-Entwicklung. Weitere Themen sind Burnout- & Workaholic Prävention, Potentialentwicklung, Sinnfindung, Partner- & Sexuality Coaching, Konflikt Coaching und Krisenintervention.