

80 Prozent Coaching Bedarf Coaching - Yes you can! Der Zukunft Deine Chance geben !

von
Bernhard Juchniewicz, ECA President
Dr. Ludger Brüning, ECA Vice President

In welchem Szenario bewegen wir uns?
Welche Hinweise gibt es für Coaching Bedarf?
Welche Alltagserfahrungen haben wir auf diesem Gebiet?
Was zeichnet demgegenüber einen professionellen Coach aus?

Krisenstimmung, Alltagsdruck und Coaching Bedarf

Welche aktuellen, strukturellen und allgemein lebensweltlichen Anlässe für Coaching könnte es geben? Am augenfälligsten ist hier – zumindest auf den ersten Blick – „die“ Krise als kollektive oder persönliche Herausforderung.

Aktuelles Krisenszenario

Was als Finanzkrise begann, ist längst zur Wirtschaftskrise mit globalen und historischen Ausmaßen geworden. Für die einen noch unfühl- und unfassbar, mit Zahlen zu groß als das sich damit eine konkrete Vorstellung über Ausmaß und Konsequenzen verbinden ließe, für andere bereits spürbare oder bedrohliche Realität in Form von Nicht-Einstellung, Kurzarbeit, Entlassung, gescheiterter Existenzgründung oder nicht-erfüllbaren Lebensträumen vom Auslandsstudium bis zum Eigenheim. Lebensentwürfe scheitern, Beziehungen leiden und die vielleicht größte Gefahr liegt im mentalen Niemandsland zwischen kollektiver Ohnmacht und Depression. Barack Obamas Wahlkampf-Slogan „Yes we can“ bekommt vor diesem Hintergrund ein anderes Gewicht, auch wenn ein vorschneller Fokuswechsel nach dem Motto „Sehen Sie in der Krise eine Chance“ bei aller Richtigkeit für manchen Betroffenen zunächst wie blanker Zynismus klingt. Probleme bedürfen der Würdigung. Erst auf dieser Basis entsteht ein Gefühl der Ernsthaftigkeit und Zuversicht in mögliche Lösungswege. Oder anders gesagt: Problemkenntnis schafft Lösungserwartung, Problemwürdigung Vertrauen.

Struktureller Wandel

Wie viele nun von der Krise betroffen werden, und in welcher Form, scheint zur Zeit noch gänzlich unüberschaubar zu sein, so wie umgekehrt das, was als Krise erfahren, als Überforderung erlebt wird, eine höchst subjektive Größe ist. Daneben gibt es Entwicklungen, die sich schleichend vollziehen, auf den ersten Blick beinahe unscheinbar, und deren Auswirkungen im Nachhinein vielleicht nicht weniger weitreichend sind. Wenn wir zurückblicken, wie sich unser Leben in den letzten dreißig und vor allem in den letzten zehn, fünfzehn Jahren verändert hat, so haben sich in etlichen Bereichen dramatische Veränderungen vollzogen, die viele als Chance dankbar aufgriffen, die aber auch etliche bis heute als Belastung, wenn nicht Bedrohung empfinden. Erinnern wir uns: der Übergang von der Industrie- zur Informationsgesellschaft mit der immer kürzeren Halbwertszeit des erworbenen Wissens, dem Zwang zum lebenslangen Lernen und permanenter Nachschulung und Fortbildung, das veränderte Rollenverständnis der Geschlechter, die verstärkte Berufstätigkeit der Frau und ihre häufige Doppelbelastung mit Beruf und Haushalt, beidgeschlechtliche Rollenkonflikte: guter Mitarbeiter oder Führungskraft sein zu wollen, aber auch guter Vater oder Mutter, guter Partner, Freund oder Freundin und und und, die Zunahme individueller Lebensformen und der Zerfall von Familienstrukturen, die Zunahme von Single-Haushalten, Scheidungen und Patchwork-Familien, die Laisierung der Gesellschaft, das Schwinden von kirchlichem Einfluss und gemeinsamen Wertehorizont, Migrantenerbewegungen und die Herausforderungen multikultureller Lebensformen, die Diskussion um Identität und Leitkultur, die neuen wirtschaftlichen Möglichkeiten, aber auch Herausforderungen durch Europäisierung und Globalisierung, die Übersättigung und Verengung von Märkten mit den Erfordernissen beruflicher und unternehmerischer Anpassung.

sungen, Arbeitsverdichtung und Abbau von personellen Back-ups als Kostenreduzierung, die Einführung von Lean Management und Lean Production mit kürzeren Entscheidungswegen, flacheren Hierarchien, aber auch geringeren Aufstiegschancen, die höheren Ausbildungs- und Abschlussanforderungen mit ihren Ausgrenzungen einerseits und endlosen Weiterqualifizierungsspiralen andererseits, der verstärkte Konkurrenzdruck am Arbeitsplatz und die Gefährdung durch Boreout, Karoshi, Burnout sowie Mobbing, Bossing, Lobbing, Sobbing und vieles andere mehr.

Lebensweltliche Herausforderungen

Neben dieser Vielzahl an Veränderungen und Herausforderungen, in denen manche nur schwer Chancen, sondern eher ohnmächtig Schicksalhafteres zu sehen vermögen, existieren weiterhin die klassischen Belastungsfaktoren, die Anpassung, Suche nach Alternativen, Neuorientierung oder Balancing erforderlich machen, wie der Wechsel von einer Lebensweise oder -phase in eine andere, von der Schule in den Beruf, vom Mitarbeiter zur Führungskraft, vom aktiven Berufsleben ins Rentenalter, im Privaten Heirat oder Scheidung, Tod eines lieben Menschen oder Geburt eines Kindes, schwere Krankheit oder Unfall.

Stress, Hirndoping und Gesundheitsprophylaxe

Längst hat dieses auch eine gesundheitspolitische Dimension erlangt. "Gesundheit beginnt im Kopf", heißt es bei einer großen deutschen Krankenkasse, der DAK, „diese einfache Aussage ist der Kerngedanke aller Präventionsansätze, die das Ziel haben, Menschen mit verschiedensten Methoden zu einer gesunden Lebensweise anzuleiten und damit Krankheiten vorzubeugen. Prävention hat sich zu einer zentralen Aufgabe der Krankenkassen entwickelt – ihr kommt eine ebenso große Bedeutung zu wie der Behandlung, der Rehabilitation und der Pflege.“ Dieses gilt auch für stressbedingten Medikamentenmissbrauch, der uns zugleich als Indikator für einen weitreichenden Coaching-Bedarf dienen kann. Nach einer im Februar 2009 veröffentlichten Umfrage der DAK gaben fünf Prozent der Befragten an, schon einmal Medikamente genommen zu haben, um ihre Leistungsfähigkeit im Beruf zu erhöhen. Hochgerechnet wären das zwei Millionen Menschen. Täglich oder zumindest mehrmals in der Woche nehmen rund 800.000 Menschen verschreibungspflichtige Medikamente gegen Stress, Ängste, Leistungs- oder Konzentrationsschwäche ein: bestimmte Anti-Depressiva, Beta-Blocker, Mittel gegen Demenz oder ADHS, (die nach Recherchen der DAK oft auch ohne eingehende Diagnose verschrieben werden). „Hirndoping“ heißt dieses Phänomen, das in den nächsten Jahren nach Experten-Meinung verstärkt um sich greifen wird. Es betrifft gerade Leistungsträger und Leistungswillige und gibt der Burn-out-Prophylaxe und damit auch Möglichkeiten und Bedarf von Coaching eine neue Dimension.

Coaching Bedarf von bis über 80 Prozent der gesunden Bevölkerung

Noch in den 1970er und 1980er Jahren war die Alternative, wenn überhaupt, Rehabilitation oder Rente, der Umgang mit Belastungen eher reaktiv, das Bewußtsein für psycho-somatischen Folgewirkungen nicht immer ausgeprägt. Heute ermöglicht Coaching in nahezu allen Lebenslagen nicht nur präventive, sondern auch proaktiv, das heißt selbstbestimmt gestaltende Alternativen. Ob es um Neu-Orientierung, Visionsbildung, Entscheidungsfindung, Empowerment, Stressmanagement, die Bewältigung schwieriger oder belastender Situationen und Beziehungen, Balancing, Down-Shifting oder Sinnfindung geht, Lösungen lauern überall. Die Selbstverortung wird im ungetrübten Spiegel des Coaches überdacht und neue, oftmals gar nicht mehr gesehene Möglichkeiten geraten ins Blickfeld. Krisen werden zu Chancen für Kontinuität, Rückbesinnung oder Neubeginn – ohne Bagatellisieren und selbstherrliches Pathos. Angesichts der aktuellen, der strukturellen, aber auch der klassischen lebensweltlichen Herausforderungen, denen sich viele heute akut, beständig oder zeitweise ausgesetzt finden, könnten rund 80 Prozent der gesunden Bevölkerung von einem Coaching profitieren: kurzfristig und situativ, ab und zu oder kontinuierlich zu bestimmten Terminen zur Problemlösung, Prävention oder bei Abklärungsbedarf.

Coaching als Alltagserfahrung

Manches von dem, was Coaching zu leisten vermag, kennen wir bereits aus unserer Alltagserfahrung, freilich ohne dass es als solches benannt würde. Und das mag einer der Gründe dafür sein, dass vielfach ein Bewußtsein für die weitreichenden Möglichkeiten von Coaching noch nicht hinreichend entwickelt ist. Mangelndes Wissen, diffuse Vorstellungen und Schwellenängste führen dazu, dass trotz allem offensichtlichen Bedarf die Möglichkeiten von Coaching immer noch zu zurückhaltend genutzt werden. Das macht Aufklärung und

Öffentlichkeitsarbeit besonders wichtig, um Gemeinsamkeiten mit Alltagserfahrungen und qualitative Unterschiede und Chancen zu erkennen.

Mitgefühl, Rat und Gehör

Manchmal ergeben sich Erleichterung, Lösungen und neue Perspektiven allein schon aus der Gelegenheit, von seinen Problemen reden zu können, jemanden zu haben, der einem zuhört. Man spricht sich frei, von der Leber weg - und wenn man Glück hat, hat man sogar einen qualifizierten Zuhörer, der das, was man heute gerne aktives Zuhören nennt, praktiziert: durch sein Verhalten Präsenz, Anteilnahme und persönliches Interesse bekundet.

In der subjektiven Wahrnehmung ist vieles Neues und fast jede Veränderung zunächst einmal eine Herausforderung und als ungewollte Herausforderung allzu oft zunächst einmal eine Krise. So kann man mit poliertem Problemfokus sein ganzes Leben lang mühelos von einer Krise in die nächste stolpern oder es zumindest so betrachten, von den Kindesbeinen und allen kindlichen Fehlgriffen an, über Auseinandersetzungen in Schulzeit und Pubertät, über Spannungen in Partnerschaft und Beruf bis hin zu persönlichen Verlusten, körperlichen Einschränkungen und Sinnfragen im Alter. Herausforderungen, die sich uns allen stellen.

Dabei entspricht vieles von dem, wie wir mit diesen Ereignissen im Alltag umgehen, dem, was in anderen Kontexten Coaching, Training oder Consulting genannt wird: das Gespräch über den ärgerlichen Mitschüler mit dem Vater, über den ersten Liebeskummer mit der Mutter, über den hartherzigen Ausbilder mit einem Freund, über schwierige Kollegen mit seinem Partner und über den Sinn des Lebens vielleicht mit seiner Großmutter oder einem Priester. Diese Gespräche können Klären, Verständnis und Balance und das Gefühl der Zugehörigkeit vermitteln. Und manchmal ist das alles, was es braucht.

Mangelnde Möglichkeiten, Diskretion und Opportunität

Nur manchmal – und immer häufiger – ist es nicht möglich. Die Großfamilie ist vielfach zerfallen, die Kernfamilie auch, oder der Einzelne durch Ausbildung, Studium und Beruf von seiner Familie und seinem Freundeskreis abgeschnitten, räumlich – und oft auch inhaltlich – entfernt in einer immer schnelllebigeren und komplexeren Welt. Dieses ist besonders deshalb tragisch, weil zahlreiche Untersuchungen nahe legen, dass gerade die fehlende Möglichkeit sich über Belastendes auszutauschen, Ursache oder Auslöser schwerwiegender somatischer Erkrankungen sein kann.

Neben der Frage einer Möglichkeit an sich stellen sich aber auch die Fragen der Diskretion und Opportunität: Mit wem lässt sich vertrauensvoll und qualifiziert reden. Oute ich mich nicht, wenn ich ein Problem habe? Werde ich dadurch nicht selbst zum Problem? Auch und gerade im Beruf? Führungskräfte verbringen circa 80 Prozent ihrer Arbeitszeit mit Kommunikation. 60 bis 70 Prozent von Ihnen haben Redeangst – und buchen gerne ein Rhetorik-Seminar. Das lässt sich unbelastet und konstruktiv mit dem eigenen Berufsbild verbinden. Ähnlich kommen circa 50 Prozent der Teilnehmer von Seminaren zur Emotionalen Intelligenz aufgrund betrieblicher Konflikte. Seminare zu Konfliktmanagement oder Mediation wären häufig zielführender. Emotionale Intelligenz klingt aber besser. Da fragt keiner: „Bei Ihnen gibt's Spannungen in der Abteilung“, sondern man denkt: die Führungskraft als Coach. Hier nimmt es einer ernst.

Professionelles Coaching

Aber einmal angenommen, jemand versucht diese Doppelfunktion als Führungskraft und Coach ernst zu nehmen und nach besten Kräften auszufüllen, befände er sich damit nicht von vornherein in einer kritischen Schiefelage: Väter, Mütter, Lehrer, Priester, Vorgesetzte kennzeichnen immer auch soziale Rollen mit Autoritätsgefälle und bei aller Bemühtheit, bei allem funktionalen oder persönlichen Interesse fehlt Ihnen eine entscheidende Qualität: die neutrale, interessensfreie, ungetrübte Distanz zum Klienten. Ohne diese drohen Rollenvermischung, Loyalitäts- und Interessenskonflikte. Und nicht selten hindert das durch Vorerfahrungen in bestimmten Kontexten geprägte Bild - je nach Ausformung positiver oder negativer Art – den freien Blick auf Ressourcen, persönliche Chancen, Stärken und Entwicklungsfelder. Dieser Blick setzt im Kern vor allem drei Dinge voraus: eine wertschätzende Grundhaltung, Selbstabklärung und Methodenkenntnis.

Wertschätzung, Loyalität, Integrität

Die Grundhaltung des Coaches ist schlechthin elementar im Coaching-Prozess. Er setzt Respekt und Wertschätzung des Klienten in seiner Mitmenschlichkeit voraus. Diese Wertschätzung schließt auch und gerade das Problem der Unterstützung Suchenden mit ein. Es hinreichend zu würdigen, belässt dem Klienten seine Würde, signalisiert Verständnis für seine Lage, gibt ihm das Gefühl, ernst genommen zu werden, und ist damit die Voraussetzung für alle weiteren Schritte. Hierauf gründet sich der Rapport, das Verhältnis von Coach und Klient. Und es ist, wenn man die Ergebnisse von Klaus Grawes Untersuchungen zur Wirksamkeit unterschiedlicher Therapieformen auf den Coaching-Prozess übertragen darf, entscheidender für den Gesamtverlauf als die Wahl einzelner Methoden.

Der Weg, der gemeinsam beschritten werden soll, ist im Coaching Teil einer vorab gemeinsam getroffenen Zielvereinbarung. Coach und Klient begegnen sich als gleichwertige Partner. Der Coach begleitet den Klienten in seinem Tempo, so wie es für diesen richtig und wichtig ist, zu dessen Zielen und beide überprüfen auf dem Weg dorthin immer wieder gemeinsam die Fortschritte und möglichen Alternativen. Dieses unterscheidet das Coaching prinzipiell von der Therapie, die durch das Ungleichgewicht zwischen dem leidenden, hilfsbedürftigen, zum Teil auch in seiner Entscheidungsfreiheit eingeschränkten Patienten und dem behandelnden Therapeuten gekennzeichnet ist. Verkürzt, und nicht ganz politisch korrekt gesagt, richtet sich Therapie an Kranke und Coaching an Gesunde. Während beim Patienten Ressourcen zum Teil erst aufgebaut werden müssen, sind sie beim Klienten (noch) vorhanden, so dass man auf ihnen aufbauen kann. Während in der Therapie eher ein psychodiagnostisch fundierter Defizitfokus dominiert, bietet das Coaching die Möglichkeit, kompetenzorientiert und lösungsfokussiert zu verfahren. Es sucht die Autonomie, Selbstbestimmung und Selbstwirksamkeit des Klienten zu stärken.

Coach und Klient begegnen sich auf Augenhöhe. Hierauf basiert ein besonderes Vertrauensverhältnis. Absolute Diskretion und Loyalität gegenüber dem Klienten sind Ausdruck von Wertschätzung und Respekt und unabdingbare Voraussetzung für die gemeinsame Zusammenarbeit. Das setzt Grenzen für Aufträge durch Dritte. Manipulative Fremdaufträge nach dem Motto „Gucken Sie mal, dass der das so und so macht“ sind nicht annehmbar. Und auch wenn ein doppeltes Auftragsverhältnis besteht, also ein Unternehmen ein Coaching in gemeinsamer Zielabsprache finanziert, gilt die inhaltliche Loyalität dem Klienten, wenn dieser zu anderen Entscheidungen und Zielsetzungen als ursprünglich gedacht gelangt.

Loyalität und Integrität sind elementare Komponenten der professionellen und verantwortungsvollen Zusammenarbeit im Coaching. Sie bedeuten auch, dass der Coach seine eigene Kompetenz und Offenheit hinterfragt. Ist er in der Lage den Klienten optimal zu begleiten? Gäbe es andere, die insgesamt oder in Teilfragen aufgrund ihrer Expertise die besseren oder angemesseneren Begleiter wären? Und ist er selbst frei von (emotionalen) Irritationen oder Vorurteilen, die den gemeinsamen Weg beeinträchtigen könnten?

Humanistische Tradition

Coaching wird getragen vom Glauben an die Ressourcen, Problemlösungskompetenz und Selbstgestaltungskraft eines jeden Menschen. Damit steht es in seiner Grundhaltung der Humanistischen Psychologie nahe, die sich seit Anfang der sechziger Jahre anknüpfend an Abraham Maslow und Carl Rogers als dritte Kraft der Psychologie neben und gegen Tiefenanalyse und Behaviorismus gebildet hat. Ihrem Umfeld können unter anderem die Ansätze von Viktor E. Frankls Logotherapie, Erich Fromm, Fritz Perls Gestalttherapie und Eric Bernes Transaktionsanalyse zugeordnet werden.

Und auch NLP steht ihr mehr oder weniger nahe, obwohl – oder gerade weil Richard Bandler, einer ihrer Mitbegründer, in vielen Seminaren immer wieder ausführte: „NLP is not about therapy, it is not about marketing, it is not about hypnosis! – NLP is about freedom! – Freedom from all the conditioning and learned believes that are governing our lives.“

Damit hat Coaching noch vor der psychologischen eine pädagogische Dimension. Es geht im Coaching weder um Psycho- noch um Persönlichkeitsdiagnostik, weder um pathologisierende Symptomdiagnose, noch um ein Defizit-Scanning (von Mitarbeitern), sondern darum, den Klienten mit seinen Ressourcen und Kompetenzen da abzuholen, wo er steht, und seine Ressourcen lösungsfokussiert – in gemeinsamer Absprache – freizusetzen und zu vermehren. Coaching erhöht die Selbstwirksamkeit und wirkt dadurch persönlichkeitsbil-

dend. Es ist also eine kooperative Form von Erwachsenenbildung, frei von Belehrungen oder Rechthabereien, und steht mit seinem positiven, kompetenzorientierten Menschenbild in der geistesgeschichtlichen humanistischen Tradition von Wilhelm von Humboldt, Johann Wolfgang Goethe und Immanuel Kant über Jean Jacques Rousseau und Galileo Galilei bis hin zu Plato und Sokrates, um nur einige zu nennen. Plato statt Prozac, Sinn- und Wertereflexion statt übereilter, mißbräuchlicher Konsum von Anti-Depressiva, könnte im Einzelfall also auch die Devise lauten. Und die Sokratischen Fragen, die fragende „Hebammenkunst“ des Sokrates, kann als eine der ersten Coaching-Techniken gelten.

Multiprofessionalität und methodische Offenheit

Pädagogische, psychologische oder soziologische Kenntnisse können im Coaching von Vorteil sein – genauso wie juristisches, betriebswirtschaftliches oder technisches Fachwissen, lebensweltliche oder interkulturelle Erfahrungen. Die Tätigkeit als Coach setzt Bildung, jedoch nicht zwingend ein Fachstudium voraus, auch wenn dieses im Einzelfall hilfreich sein kann - so wie spezifische Experten- und Kontextkenntnisse hilfreich sein können. Unabdingbar sind jedoch eine Coaching Ausbildung und kontinuierliche Fortbildung zu Selbstreflexion und -abklärung, Supervision, Kompetenzerwerb und -erweiterung.

Zentral ist dabei auch ein systemisches Verständnis jenseits monokausaler Reduzierungen, jedoch keine Methodenpräferenz. So coachen Mitglieder der European Coaching Association (ECA) systemisch-lösungsfokussiert, provokativ, mit NLP oder Klopfakupunktur, EMDR oder Wingwave, Hypnose, System-Dialog oder Struktur-Aufstellungen, um nur einige Möglichkeiten zu nennen. Das Coaching-Verständnis der ECA ist methodenübergreifend und integrativ. Sie ermuntert ihre Mitglieder ausdrücklich, sich mit unterschiedlichen Ansätzen zu beschäftigen. Die Beschäftigung mit unterschiedlichen Verfahren verbessert das Verständnis der jeweiligen Möglichkeiten und Grenzen des eigenen Ansatzes und erleichtert das Denken in Alternativen. Auch wenn die Größe des Methodenkoffers nichts über die Qualität des Coachings aussagt, so kann die Beschäftigung mit verschiedenen Ansätzen dessen Reflektiertheit wesentlich verbessern. Verkürzt gesagt: Schon aus Gründen der Wertschätzung und ethischen Verantwortung des Coaches gegenüber dem Klienten kann es nicht darum gehen, das Anliegen des Klienten für die eigene Methode passend zu machen, sondern den Ansatz zu wählen, der ihn optimal begleitet.

Seriösität, Lizenzierungen, Spezialisierungen

Pionierarbeit bei der Entwicklung eines wertschätzend-kooperativen Berufsbildes, in dessen Folge sich Coach und Klient auf Augenhöhe begegnen, leistete die European Coaching Association. Sie wurde 1994 als erster europäischer und erster deutscher Berufsverband für Coaches gegründet, um in einem noch jungen Berufsfeld Klienten und Coaches Orientierung zu geben, Transparenz und Seriösität sicher zu stellen. Das Engagement der ECA war von Anfang an auch in kultureller Hinsicht gesamteuropäisch-integrativ und strahlt heute über die geographischen Grenzen Europas auch in andere Kontinente aus.

Lizenzierungen erfolgen in Abhängigkeit von Coaching-Erfahrung und Qualifikation auf drei Ebenen, einem Expert-, einem Advanced- und einem Basic-Level und geben sowohl für Anfänger als auch für fortgeschrittene und erfahrene Kollegen eine wichtige Referenz. Spezialisierungen auf dem Expert Level tragen sowohl der gewachsenen Fachkompetenz des Coaches als auch den Bedürfnissen von Klienten nach in einem Fachgebiet besonders erfahrenen Experten Rechnung.

Ein Coach-Finder ermöglicht Hilfe und Unterstützung Suchenden sowohl eine SOS- als auch eine geographische Detail-Suche nach geeigneten Coaches über das Internet. Mitglieder können entsprechend ihrer Qualifikation an internationalen Ausschreibungen teilnehmen. Fachveranstaltungen, Themenabende, Jour fixe und Newsletter dienen der Fachdiskussion, Information und dem persönlichen Austausch unter den angeschlossenen Kollegen.

Zur fehlenden Vorstellung angesichts der Größe der Zahlen vgl. Jauer, Marcus: Welt von gestern. FAZ 14.02.2009, S. 40 Feuilleton.

Zum Bandler-Zitat vgl. NLPedia

Zum Hirndoping vgl. „Gesundheitsreport 2009. Analyse der Arbeitsunfähigkeitsdaten. Schwerpunktthema Doping am Arbeitsplatz.“ 146 S. einschließlich Fragebogen als pdf unter www.dak.de/content/dakprfirmenservice/dakgesundheitsreports.html.

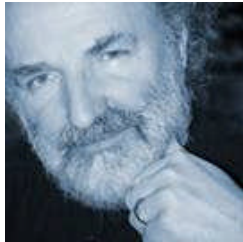
Vgl. dazu „Studie: 800.000 Deutsche dopen sich für den Job“. Spiegel online, 13. Februar 2009.

www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/0,1518,607343,00.html www.dak.de/content/dakleistungen/gesundheit_kopf.html,

„Drogen und Aufputzmittel: Die gedopte Elite“. Spiegel online, 28. Juni 2008.

www.spiegel.de/wissenschaft/mensch/0,1518,560804,00.html.

Zur Person



Bernhard Juchniewicz, President European Coaching Association

ist multiprofessionell ausgebildet und arbeitet seit 1976 mit Menschen in besonders belasteten Arbeits- und Lebenssituationen. Als Management Lehr-Coach und Gesundheits-Coach, Familien- & Partner Coach berät und coacht er Unternehmer, Führungskräfte und ihre Teams, insbesondere in den Bereichen Selbst- & Beziehungs-Management sowie Zeit- & Ziel- sowie Visions-Management, Team Leading, integeres Corporate Identity, Burnout- und Workaholic-Prävention, souveräne Krisen-Intervention, Mitwachstum von Partnern, Lebens- und Karriereplanung, Umgang mit persönlichen und beruflichen Krisen, Work / Privat Life Balance, Regeneration und Psychohygiene von Führungskräften und ihren Lebenspartnern, Generationenwechsel.

Autor von Fachartikeln: siehe unter www.european-coaching-association.com

Weitere Infos zur Person: <http://www.academy-eca-sozietaet.de/start/Vision/Vita/index.html>



Dr. Ludger Brüning, Vice President European Coaching Association

- ECA Business und Management Coach und Consultant - studierte Germanistik, Geschichte, Philosophie und Erziehungswissenschaft an der Universität Münster und der University of Georgia. Seit 1987 ist er in der Erwachsenenbildung tätig, seit 2002 als Coach & Trainer für Fach- und Führungskräfte. Er ist systemischer, energetischer & EMDR Coach und NLP-Trainer und verfügt über zahlreiche Zusatzqualifikationen. Seine Seminare, Einzeltrainings und Coachings führt er wahlweise in Deutsch oder Englisch durch. Seine Schwerpunkte im Coaching sind: Interkulturelle Kompetenz (bes. USA, Kanada, Frankreich), Kommunikation, Führungsverhalten und Persönlichkeitsentwicklung. Weitere Infos zur Person unter <http://www.european-coaching-association.de/view/ecaFrmAnschrift.html>