



„Lobby für Coaching“

Sechzehn hauptamtliche Verbände und Vereine vertreten im deutschsprachigen Raum die Interessen von Coaches und Coaching. Ihr Engagement und ihre Leistung schaffen Transparenz im Coaching und bestimmen den Kurs. Ihre Zahl wächst. Allein dieses Jahr gingen in Deutschland zwei neue Verbände an den Start. Konkurrenzkämpfe untereinander belasten die Konsolidierung eines einheitlichen Berufsbildes. Dennoch liegt die Zukunft der Branche in den Händen dieser Interessenvertretungen. Coaching-AREA stellt Ihnen in der neuen Verbandsserie „Lobby für Coaching“ einzelne Verbände vor: Wer sind sie? Was leisten sie wirklich? Und das länderübergreifend. In unserer aktuellen Ausgabe porträtieren wir den European Coaching Association – Berufsverband aus Düsseldorf.

European Coaching Association –

Verbände, Organisationen,

Gesellschaften – die Serie Teil 1

Er hätte sie pflichtbewusst runterbeten können, als er nach den Zielen und Erfolgen gefragt wurde. So wie das immer abläuft. Bernhard Juchniewicz ist Präsident der European Coaching Association e.V. (ECA) in Düsseldorf. Und zu der Tatsache, dass der ECA Mitglied des deutschen Bundestages ist, bemerkt er nur: „Lobbying. Wir beziehen Stellung.“ Ende der Erklärung, mehr erzählt er nicht. Viele Worte verliert er allerdings, wenn es um die Abgrenzung gegenüber anderen Verbänden geht: „Wir sind ein hundertprozentiger Berufsverband – keine Interessenvertretung. Bei uns sind ausschließlich professionelle Coaches und Ausbildungsinstitute eingeschrieben. Darunter befinden sich noch nicht mal reine Trainer.“ Mit einem Nebensatz erwähnt der Mitbegründer des ECA, dass darunter auch Professoren sind. Das erklärt, warum auf der ECA-Homepage ein Austausch mit Wissenschaftsvertretern vermerkt ist. Seit der Gründung 1994 zählt der Verband rund 350 Mitglieder. Drei Mitgliedern hat er die Mitgliedschaft bisher wieder aberkannt.

Besonders dezidiert bezieht der ECA Stellung zum Berufsbild des Coaches. Kein anderer Verband würde so eines kreieren. Methodenfixierung rufe bei ihm ein müdes Lächeln hervor. „Bieten Ärzte ihre Dienste nach Methoden an? Nein, sondern nach Fachgebieten: Augen, Orthopädie, HNO und so weiter. Gilt auch bei Rechtsanwälten. Wir übertragen diese Fachgebietsausrichtung auf den Beruf des Coach“, führt der Diplompädagoge aus.

Der ECA-Berufsverband vergibt daher Lizenzierungen für den Business & Management-Coach, Partner & Familien-Coach, Sport-Coach, Master Gesundheits-Coach, Master Executive Coach, Lehr-Coach sowie den Junior-Coach. Letzterer kommt unter den Mitgliedern kaum vor. Platz eins belegt der Business & Management-Coach. „Der wird auch am meisten bei uns nachgefragt. Wir vermitteln ja kostenlos



Coaches“, sagt Bernhard Juchniewicz und stellt daneben klar: „Lizenzen sind keine Ausbildungen. Diese werden neben anderen Weiterbildungen von den Lehrinstituten in unserem Portal ECA-Academy angeboten. Lizenzen sind optional. Personen mit einem gewissen Pensum an Ausbildungen, Berufs- und Coaching-Erfahrungen sowie Referenzen können sich von uns prüfen lassen. Sie erhalten sie dann gegebenenfalls für eine Fachrichtung.“ Beeindrucken lassen sich die Gutachter von Referenzen jedoch nur wenig. Sie dienen eher als formaler Arbeitsnachweis. Welcher Bayer-Manager würde schon über sich berichten lassen, dass er wegen eines Burnout-Syndroms zum Coaching kam. „Niemand!“, konstatiert Bernhard Juchniewicz. „Die wirklich herausragenden Leistungen und kniffligen Situationen werden kaum über die Referenzen abgebildet.“ Wichtig sei jedoch die Empfehlung von mindestens zwei Kollegen, zumeist Inhaber von Ausbildungsinstituten, deren Kompetenzen beim Verband gut bekannt sind. Rund 30 Lehrinstitute sind es allein in Deutschland.

Den Master Gesundheits-Coach führte der ECA im April dieses Jahres ein. Da bietet sich an dieser Stelle die Frage nach den relevanten Tätigkeitsfeldern für Coaching an. Bernhard Juchniewicz konzentriert sich auf den roten Gesprächsfaden und redet weiter über Business und Unternehmen: „Der Gesundheits-Coach arbeitet präventiv. Wenn er beispielsweise verhindert, dass ein Workaholic erst wieder nach 23 Uhr die Bürotür abschließt, gehört das zu seinem typischen Tätigkeitsfeld.“ Und der Familien- und Partner-Coach? Auch der kümmert sich um Berufstätige? Es gäbe ja schließlich genügend Manager, die aufgrund ihres Jobs ganz enorme Probleme mit ihrer Familie und ihren Ehepartnern bekommen, meint Bernhard Juchniewicz. Das wirkt sich auf die Arbeit aus und sei daher ebenfalls Thema für ein professionelles Coaching.

Das Menschenbild des ECA kommt zur Sprache. „Gleiche Augenhöhe in den Beziehungen, liebevoller Umgang, Humanismus“ lautet die Antwort. Mit Verhätscheln hat das nichts zu tun. An diesen Satz hängt Bernhard Juchniewicz gleich mal einen Diskurs über den Unterschied zwischen Psychotherapie und Coaching an. Da wird er mehr als deutlich. Warum, ergibt eine

Recherche im Internet: Er leitete zwischen 1976 und 1983 eine psychosomatische Suchtklinik. „Psychotherapie schaut zurück, Coaching aber nach vorne. Die einen eruieren Gründe und bleiben davor oft stehen. Die anderen sehen die Gründe ebenfalls, wenden den Blick nach vorne und entwickeln konkrete Schritte.“ Psychologen ohne Coaching-Ausbildung betrachtet er genauso kritisch. Er formuliert seine Bedenken leicht überspitzt und meint, die Universitäten würden nicht gerade auf den Umgang mit Menschen vorbereiten. Da müsse man sich schon zumindest mehrere Jahre jeden Tag intensiv dahinterklemmen, um das zu lernen.

Despoten oder Meinungsmacher sind im ECA seltene Individuen. So will es zumindest die Verbandsstruktur. Starke Worte und klare Grenzen ja – aber nicht im Alleingang. Im Präsidium arbeiten sieben Personen. Der Verband wird von Beiräten begleitet. Jeder Vizepräsident in den europäischen Zweigstellen hat einen Zweitbeauftragten zur Seite. Der ECA ist in 16 europäischen Ländern vertreten und hat weitere Stellen in Brasilien und Skandinavien.

Damit das Miteinander auch wirklich gelebt wird, gründete der ECA 2004 sogenannte Sozietäten. In diesen multidisziplinären Teams arbeiten Coaches verschiedener Fachrichtungen zusammen und stimmen sich ab. Bewerben muss man sich dafür beim Verband. Unternehmen und Organisationen können ganze Teams oder einzelne Mitglieder beauftragen. Allein in Deutschland gibt es 14, weitere in Österreich, Liechtenstein, Luxemburg, Ungarn und der Schweiz. Da würden schon keine Rivalitäten aufkommen, meint Bernhard Juchniewicz. Es gäbe sowieso sehr viel Arbeit für Coaches. Sozietät-Mitglieder hätten in der Regel ein akademisches Studium absolviert und verfügten über qualifizierte Zusatzausbildungen sowie langjährige, selbstständige Praxiserfahrungen als Business- und Management-Coach / -Consultant. Ihr Angebot an Unternehmen oder Organisationen: Veränderungs-Management, Führungskräfte- / Personal-Management, Krisen-Management / -Intervention, Unternehmens- und Teamführung, Burn-Out- und Workaholic-Prophylaxe, Mobbing, Bossing und vieles mehr. Firmen finden über die Verbands-Homepage Ansprechpartner und Leistungs-



portfolios. Die Anfrage ist kostenlos. Bei Aufträgen verhandelt der Nachfrager mit den Sozietäten oder Coaches direkt. An dieser Stelle wirft Bernhard Juchniewicz ein: „Übrigens: Das ist ganz erstaunlich, noch vor zwei Jahren bekamen wir ständig Anfragen von Menschen, die unter Ängsten litten. Dem begegnen wir heute kaum noch. Es geht eher um Weiterentwicklungen, beispielsweise zum Teammanager. Ich würde sagen: Psychotherapie für Manager ist out, lösungs- & zielorientiertes Coaching ist in.“

Wie sieht das für einen Berufsverband aus, gibt der ECA Honorarempfehlungen ab. Die liegen derzeit zwischen 100 und 150 Euro für eine halbe Stunde. Wie eine Honorarverhandlung geführt wird, erklärt Newsletter Nummer 37. Monatlich gibt ein Mitglied oder die Zentrale des Verbandes einen solchen heraus. Und der ist mehr als ein reines PR-Blättchen zugunsten positiver Stimmungsmache für Mitglieder. Newsletter Nummer 40 informiert beispielsweise über Lobbying, eine Form des Mobbing: „Lange Schul- und Studienzeiten schwächen die Persönlichkeit eines Menschen, da der Zugang zur Realität der akademischen Arbeitswelt oft erst mit 25 bis 28 Lebensjahren erfolgt. Daraus resultiert häufig für ihn Ich-Schwäche und Manipulationsanfälligkeit. Wenn promovierte Akademiker in Unternehmen Macht bekommen, sind sie wegen ihres mangelnden Realitätsbezuges oft gefürchtet. Sie leiden häufig unter emotionaler Verarmung, Vereinsamung und rationaler Übersteuerung.“ Um die bisherigen Ergebnisse der Newsletter zusammenzufassen, plant der ECA derzeit, ein Handbuch herauszugeben. Dreißig bis vierzig Experten werden darin ihre Ansätze und Erkenntnisse vorstellen.

Demokratisch strukturierter Verband, akkreditiertes Verbandsmitglied des Parlamentsarchivs gemäß Beschluss des Deutschen Bundestages, europäisch aufgestellt, Kooperationen mit dem BDVT, GSA – so weit, so konkret. Lässt sich das auch vom Berufsbild sagen, welches der Verband nach eigenen Angaben begründete? Bernhard Juchniewicz verweist auf ein zweiseitiges PDF-Dokument mit zehn Grundsätzen. Titel: Berufsgrundsätze des European Coaching Association e.V. Punkt eins: Menschenbild

und Seriosität. Darin festgehalten sind ethische Richtlinien, die das Verhalten und die Verantwortung des Coaches beschreiben. Punkt zwei „fachliche Kompetenz“ betont die multidisziplinäre Ausrichtung des Coachings. Betont, dass Aufträge abgegeben werden müssen, wenn ihr Schwierigkeitsgrad die eigenen Kompetenzen übersteigt. Weitere Auskünfte gibt das Schreiben über Eigenverantwortlichkeit, Kollegialität, Vergütung, Wettbewerb, Interessenkollision, Werbung, Verschwiegenheit sowie Schlussbestimmungen.

Und was sind die weiteren, großen Ziele des Verbandes? Bernhard Juchniewicz bemerkt es nur kurz: „Es wird eine gesetzliche Verankerung eines einheitlichen Coach-Berufsbildes geben.“ Mehr sagt er dazu nicht.

Sechs Fragen



Herr Juchniewicz, Coaching ist in Ihren Augen das Synonym für ...

... professionelle, partnerschaftliche und diskrete Begleitung. Und zwar von Unternehmern, Führungskräften, Teams und ihren Partnern. Dazu gehören auch Angehörige. Ziel der Begleitung ist es, diese Parteien bei ihrer lösungs- und zielorientierten erfolgreichen Zusammenarbeit zu unterstützen. Grundlage dessen ist die Berücksichtigung



der gemeinsamen Ressourcen in Bereichen wie Human Capital, Gesundheit oder Executive Management.

Was ist für Sie der Kern professionellen Coachings?

Der Kern besteht in einem humanistischen Menschenbild, das der Coacharbeit zugrunde liegen sollte, und das bedeutet: Gleichwertigkeit der Beziehung zwischen Klient, Auftraggeber und Coach. Das Verhältnis dieser Personen zueinander sollte auf der Basis gleicher Augenhöhe partnerschaftlich geprägt sein.

Ein guter Coach ist für Führungskräfte jemand, der sie persönlich vorwärtsbringt. Jegliches Coaching basiert auf Nachhaltigkeit und Ethik. Da muss der Zahlende auch schon mal seine Ziele zurückstecken? Wie stark bleiben die meisten Coaches da?

Ich kann nur über Mitglieder unseres Verbandes urteilen. Unserer Satzung zufolge verpflichten sie sich, nach dem ECA-Berufsbild zu arbeiten. Und da stehen Integrität und ethische Werte an erster Stelle. Sie orientieren sich an einem liebevollen, ressourcevollen Menschenbild. Die ECA-Coaches arbeiten unabhängig und professionell mit selbstverantwortlichen Menschen und Unternehmen. Sie gehören keiner Partei, Sekte oder Organisation an, die den Menschenrechten – insbesondere der Menschenwürde – oder den staatlichen Gesetzen entgegenstehen. Insofern sind sie zu Integrität selbst verpflichtet, „stark“ zu bleiben, um Ihren Ausdruck aufzunehmen.

Was halten Sie von Coaching-Zertifikaten?

Zertifikate sind Weiterbildungsnachweise. Sie sollten mit den Inhalten, den Zeiträumen und der Unterschrift des Lehrinstituts, bzw. des Lehrcoaches gekennzeichnet sein und einen klaren Hinweis auf die Richtlinien

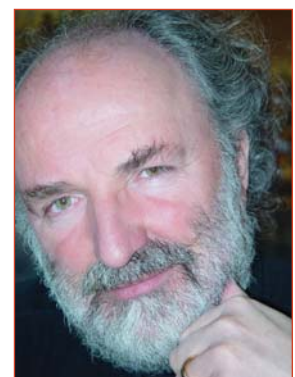
geben, an denen sich die Zertifizierung orientiert. Nach unserer Einschätzung bieten Sie dem Klienten und den Unternehmen eine tatsächliche Orientierung in einem unübersichtlichen Markt.

Wie viele Coaches verträgt der Markt?

Lassen Sie mich diese Frage sozusagen durch die Hintertreppe beantworten: Eine Vielzahl von Coaching-Kernkompetenzen wird den Arbeitsmarkt der Zukunft bestimmen. Dieser entdeckt erst noch die Vielzahl der Coaching-Kompetenzen und lernt sie wertzuschätzen. Ob ein Coach nun selbstständig und hauptberuflich tätig ist oder seine Qualifikationen gewinnbringend in eine andere berufliche Position integriert: Die Kompetenz und das Können von Coaches tragen langfristig zu einer neuen Qualität der Zusammenarbeit zwischen den Menschen bei. Darüber hinaus tragen Coaching-Ausbildungen auch zivilisationstechnisch gesehen zur Entwicklung der Gesellschaft und des Einzelnen bei: Persönlichkeitsweiterentwicklungen sind grundsätzlich positiv und lebenslang wertzuschätzen.

Auf welche Debatten im Coaching kann man gut und gerne verzichten?

Überflüssig sind diskriminierende Umgangsformen, menschenverachtende, rivalisierende Debatten, negative Auseinandersetzungen und angeblicher Wissenschaftsstreit unter Kollegen.



Bernhard
Juchniewicz,
Präsident des ECA

Interview von Stephanie Heine

