

48. ECA Newsletter

Visionen entwickeln - **Unternehmen** beraten - **Führungskräfte** begleiten
Unternehmensziele realisieren - **Persönlichkeiten** stärken

Professionelles Team Coaching in Ihrem Unternehmen

ganzheitlich – multidisziplinär – sozial kompetent

**„Der Chef ist nicht der, der etwas tut, sondern der, der
das Verlangen weckt, etwas zu tun.“**

Edgard Pisani, italienischer EU-Kommissar

von

Angelica Ulkan, Master Coach, ECA Beirätin

Bernd Hohmann, Dipl.-Psychologe, klinisch, ECA Beirat

Bernhard Juchniewicz, Management Lehr Coach, -GesundheitsCoach, ECA Präsident

SIE & WIR ∞ Wer wir sind und was wir tun

Wir – das sind professionelle Coaches im multi-disziplinären Team der ECA-Sozietät und ECA-Academy und vernetzte Coaching Partner Unternehmen.

Unsere Leidenschaft ist es, Sie und Ihr Team noch erfolgreicher zu machen.

Die kollegiale integere Begegnung und Supervision sehen wir als wichtigen Bestandteil unseres eigenen Lernens an und als Basis unseres Coaching- und Lehr-Verständnisses.

Wir sind Menschen, die lachen, kämpfen, streiten,... die wagen – und sich dabei manchmal verbrennen - die sich ihre Emotionen bewahrt haben und in deren Handlungsabläufen Logik und Intuition einander ergänzen.

Im Aufeinandertreffen höchst unterschiedlicher professioneller Hintergründe, Denkansätze und Kulturen innerhalb einer sich selbst organisierenden Gemeinschaft entwickeln wir uns kontinuierlich und geben diese Erfahrung weiter als Impuls an die Teams, die wir coachen.

Definition “Professionelles Team Coaching”

Professionelles Team Coaching schafft eine zukunfts- und unternehmensorientierte, produktive, lösungs- und zielorientierte Zusammenarbeit unter den einzelnen Team-Mitgliedern eines Unternehmens.

Team Coaching findet in einer vertrauensvollen, empathischen, durch gegenseitige Sympathie geprägten Interaktion zwischen Coach und Team Mitgliedern statt. Die Begegnung ist partnerschaftlich auf Augenhöhe. Ziel ist die Umsetzung der zuvor genau festgelegten Vorgaben der Unternehmensleitung. So ist jedes einzelne Teammitglied bspw. nach erfolgreicher Implementierung eines „Corporate Identity“ nicht nur Träger, sondern vor allem auch Multiplikator innerhalb und außerhalb des Unternehmens:

**Das Team wird zum Manager und Repräsentanten
der Unternehmensziele und Unternehmens-Vision /- Mission / - Erfolg.**

Die Team Mitglieder nutzen im multidisziplinär durchgeführten Coaching-Prozess die kollektiven Ressourcen der eingesetzten Coachs und durchlaufen individuelle und kollektive Entwicklungsprozesse. Dies beinhaltet gleichermaßen Aspekte wie Wissen, Erfahrung, Kreativität und Weisheit und berührt

- **Selbst-Management**
- **Beziehungs-Management**
- **Zeit- und Ziel-Management**
- **Visions-Management**

Der Ressourcenpool eines Teams nach einem erfolgreich abgeschlossenen Coaching-Prozess ist nicht gleichzusetzen mit der Summe der Ressourcen der einzelnen Teammitglieder – er ist die vielfache Potenz davon. Durch die Initialzündung des Coaching-Prozesses ist die Begegnung zwischen den Team Mitgliedern in zukunftsgerichteter Weise gleichwertig, kollegial und integer. Spätere Lernprozesse unter den Team Mitgliedern erfolgen wie von selbst.

Team Coaching führt zur Höchstleistung und damit zur Steigerung von Wachstum, Gewinn und Erfolg von Unternehmen und Individuum.

Abgrenzung zu „Professionellem Gruppen Coaching“

Die Teilnehmer eines Gruppen Coachings kommen nicht aus einem Team eines bestimmten Unternehmens - sie können branchenübergreifend tätig sein. Aufgrund ihres gemeinsamen Themas werden sie in eine geeignete Gruppe integriert. Dabei wird der Gruppen Coach neben dem spezifischen Anliegen der Gruppe auch persönliche und psycho-soziale Beziehungs-Inhalte berücksichtigen können.

“One Team, one Dream”

Die Gemeinschaftsleistung eines Teams erreicht dann ihr Maximum, wenn das einzelne Teammitglied mit seinen fachlichen, sozialen und persönlichen Kernkompetenzen eine Synergie eingeht zu den Persönlichkeiten und Kernkompetenzen der anderen Teammitglieder und in dieser Ressourcen-Bündelung anstehende Aufgaben die notwendige Inspiration, Förderung und erfolgreiche Realisierung erfahren.

Team Coaching unterstützt die integere, von Werten wie Identifikation mit den Unternehmenszielen und Zusammenhalt geleitete, individuelle und kollektive Entwicklung Ihrer Mitarbeiter hin zur Gestaltung einer lebendigen, befriedigenden, zukunftsweisenden Zusammenarbeit.

Charaktere im Team

- Chairman
- Wegbereiter
- Macher
- Berichterstatter
- Team-Arbeiter
- Perfektionist
- Erneuerer

Hätte in dieser Konstellation jedes Team-Mitglied genau die Funktion, die seinem Charakter am ehesten entspräche, dann könnte man diese Team-Zusammensetzung als günstig hinsichtlich der Chancen auf eine optimale Zusammenarbeit bezeichnen.

Im Team-Coaching gilt vor allem auch, klärend hinsichtlich der Rollenverteilung zu wirken, zu bereinigen – wenn möglich und gewünscht - und die Wahrnehmung zu schärfen, wo Konfliktpotential zu eskalieren droht – zwischenmenschliche Konfrontationen, die sich an absoluten Sichtweisen aufbauschen, sind schnell herbeizitiert:

- Amerikaner:** *Bitte ändern Sie Ihren Kurs um 15 Grad Norden, um eine Kollision zu vermeiden.*
- Kanadier:** *Ich empfehle, Sie ändern IHREN Kurs 15 Grad nach Süden, um eine Kollision zu vermeiden.*
- Amerikaner:** *Dies ist der Kapitän eines Schiffes der US-Marine. Ich sage noch einmal: Ändern SIE IHREN Kurs.*
- Kanadier:** *Nein. Ich sage noch einmal: SIE ändern IHREN Kurs.*
- Amerikaner:** *Dies ist der Flugzeugträger „US Lincoln“, das zweitgrößte Schiff in der Atlantikflotte der Vereinigten Staaten. Wir werden von 3 Zerstörern, 3 Kreuzern und mehreren Hilfsschiffen begleitet. Ich verlange, dass SIE IHREN Kurs 15 Grad nach Norden ändern oder es werden Gegenmaßnahmen ergriffen, um die Sicherheit dieses Schiffes zu gewährleisten.*
- Kanadier:** *Wir sind ein Leuchtturm. Sie sind dran.*

Original-Funkgespräch, veröffentlicht am 10.10.1995 vom Chief of Naval Operations

“Gelegenheits-Narzissen”?

Vermutlich kennen die meisten unter uns in unterschiedlichen Rollen ganz ähnliche Situationen - dann zum Beispiel, wenn in einem Konflikt plötzlich Sturheit, Abwehr und Rechthaberei herrscht statt Respekt, Toleranz und konstruktive Kommunikation, damit ein offenes aufeinander Zugehen unmöglich wird und eine für alle Beteiligten akzeptable Lösung in weite Ferne zu rücken scheint.

Im Falle des Leuchtturms regelt sich die Sache von selbst – wer wollte schon ernsthaft dagegenhalten.

Nun gibt es „Leuchttürme“ und „Flugzeugträger“ überall - wir meinen damit ein neurotisch überzogenes Verhalten, auch oder gerade in Teams, gegen das „Good Will“ und beste Argumente keine Chance haben.

Auf den Aktionsraum eines Team Coachings übertragen bedeutet dies, dass Konfliktbearbeitung und -lösung sich in dem Moment selbst begrenzt, wo absolute Denk- und Verhaltensweisen das Geschehen beherrschen.

Typische Themen für ein Team Coaching

1. CI Professionalisierung
2. Steigerung der Zusammengehörigkeit, Motivation, Belastbarkeit, Stressresistenz und einer damit verbundenen Steigerung der Leistung
3. Verbesserung der Kommunikation, Aufzeigen von Verhaltensoptionen, Umgang mit Emotionen innerhalb eines Teams und damit Optimierung der Zusammenarbeit
4. Weiterentwicklung der Kernkompetenzen
5. Professionalisierung des Selbst- & Beziehungs-Management, Ziel- & Zeit-Management usw.
6. Lebens-Sinn für Team Kultur
7. Intervention in akute oder schwelende Konfliktsituationen / -Mismatching auffangen, transformieren
8. Implementierung eines Corporate Identity
9. Optimierung der Arbeitsabläufe und Schnittstellen, Rollenverteilung
10. Gewinn Maximierung
11. Good Vibrations

Wir können nicht alle aufgeführten Punkte behandeln, dann hätten wir ein Buch zu schreiben und keinen Artikel. Auf einen Punkt jedoch wollen wir eingehen:

Corporate Identity –

weshalb seine Verankerung im Bewusstsein eines Teams von so großer Bedeutung ist

Wir wagen es und machen einfach eine Aussage:

«Ein ausgeprägtes „**WIR-Gefühl**“ unter Mitarbeitern,
positive Resonanz und damit „Good Vibrations“
- alles Ausdruck eines gelebten Corporate Identity -
erfüllt die vorab proklamierten Ansprüche und mindert
die zwischenmenschlichen Dissonanzen,
fördert die Zielerreichung »

WAHR oder NICHT WAHR?

Auf die Aussage folgt der Beweis – wie in der Mathematik. Nicht umsonst sagt man ja, Philosophie könne nicht ohne die Mathematik.

Zuerst ist da also die Idee, und die bewegt den Unternehmer, denn jetzt ist es an ihm, ihr ein unverwechselbares, einzigartiges Gesicht zu geben, ein Corporate Identity eben.

Corporate Identity oder Unternehmensidentität ist die Persönlichkeit eines Unternehmens. Sie ist Vision gewordener Geist, ist „beseelte“ Botschaft, das „starke“ Bild des Unternehmens nach außen und innen.

Sie ist Vergangenheit und Gegenwart, Zukunft, Strategie und Struktur, sie ist all' das, was Mitarbeiter motiviert und eine Atmosphäre schafft, in der Höchstleistungen erbracht werden.

Ein gutes Corporate Identity ist die moderne Version der Geschichte des „Rattenfängers von Hameln“, schwer sich seiner Faszination zu entziehen, Aufmerksamkeit einfordernd von einem Publikum, das nur allzu gerne applaudiert.

Es ist die einzigartige Identität eines Unternehmens, die Veränderungsprozesse erleichtert - sie beeinflusst jeden Teil einer Organisation. Corporate Identity - richtig vermittelt - ist eine unschlagbare Unternehmensressource, die dauerhaft Mitarbeiter bindet, für die gemeinsame Mission des Unternehmens gewinnt und begeistert - nur durch die Befriedigung urmenschlicher Sehnsüchte nach Zugehörigkeit und Identifikation.

Sie ist die „Haute Couture“ der Selbstvermarktung, der Wortspielerei, der Illusion, götzengleich und eitel, verführerische Suggestion, die ganze Generationen von Käufern auf ein bestimmtes Produkt, ein Lebensgefühl einschwört, in dessen Abglanz alles andere zum Wühltisch-Angebot verkommt....“.

„Haute Couture“ zieht man nicht einfach an, man trägt sie – ganz genauso verhält es sich mit der Unternehmensidentität. Den, der sie richtig „trägt“, kürt sie zum Botschafter einer einzigartigen Unternehmensvision.

Corporate Identity – die individuelle Persönlichkeit eines Unternehmens – gibt uns recht, sie fordert sogar, unsere vorab getroffene Aussage mit „WAHR“ zu bestätigen, was wir hiermit tun. Und schon wieder sind wir bei der Mathematik, was nicht weiter überrascht, denn logische Mathematik und Philosophie in suchendem, erklärendem Mythos schlossen einander noch nie aus. Beide müssen in der Botschaft eines Unternehmens erkennbar sein - sie beeinflussen und bewegen Menschen.

Worauf Sie sich verlassen können:

Integrität, Authentizität und damit Vertrauen ist die Basis zwischen uns und Ihrem Team – partnerschaftlich auf Augenhöhe, einfühlend in der Interaktion, angepasst an die individuelle Bedarfssituation.

Wir arbeiten klientenzentriert, ressourcen-, lösungs- und zielorientiert nach genau vorher abgesprochenen Vorgaben und Rahmenbedingungen unter Schweigepflicht und Datenschutz; dabei setzen wir auf die jedem einzelnen ECA-Coach zur Verfügung stehende individuelle Methodenvielfalt und die daraus entstehenden Synergieeffekte. Wir gehen unorthodoxe Wege, lassen uns gleichermaßen von Logik und Intuition leiten und vertrauen auf gereifte Ressourcen unseres kollektiven Wissens, unserer Erfahrung und Kreativität.

Bei allem was wir tun stehen Ihre Mitarbeiter als wichtigster Erfolgsfaktor und Unternehmensressource im Mittelpunkt. Menschen in Einklang zu bringen mit ihren eigenen Vorstellungen zu Beziehungen, Zeit, Ziel und Vision, sie zu fordern und zu fördern, darüber hinaus eine ganzheitlich geprägte Verbindung zu schaffen zu Unternehmenszielen, Unternehmensvisionen und –werten und damit sinnerfüllend auf Lebens- und Unternehmenspläne zu wirken, ist unsere Profession.

Lehr Methoden

Theorie

- Wissensvermittlung
- Fallarbeit
- Literaturstudium
- Schriftliche Ausarbeitungen

Praxis & Demonstration

- Übungen in Kleingruppen
- Reflexion im Plenum
- Videoanalysen

Praktizierte Coaching Formen

Einzel-Coaching

Team-Coaching

Inhalte

- Team-Leading
- Team-Kernkompetenzen
- Corporate Identity
- Soziale Kompetenz
- Selbst-Management
- Beziehungsmanagement
- Zielmanagement
- Visionsmanagement
- Qualitätsmanagement
- Projektmanagement
- Kommunikation und Gesprächsführung
- Analytisches und systematisches Arbeiten
- Ressourcenorientiertes Coaching
- Konflikt-Intervention / - Coaching
- Team-Moderation

Methoden & Ansätze

- Systemische Ansätze / Systemische Landkarten
- Klientenzentrierte Gesprächsführung
- Gruppendynamische Interventionstechniken
- Rollenspiele
- Konflikt-/ Kriseninterventionstechniken
- Videoanalyse

Regenerations-/ Entspannungstechniken

- Visualisierung / Wahrnehmungslenkung
- Atmung
- Bewegung
- Tiefenentspannung
- Meditation
- QI-Gong
- TAI CHI
- Akupressur
- psychoenergetische Körperarbeit
- Fitness

Berufsbild des ECA Coachs

Alle Mitglieder der ECA Academy sowie der ECA Sozietät sind den umfassenden Berufsgrundsätzen des Verbandes verpflichtet. Wir orientieren uns am humanistischen Menschenbild und den damit verbundenen ethischen Werten, arbeiten mit selbstverantwortlichen Menschen und Unternehmen und gehören keiner Partei, Organisation oder Sekte an, die den Menschenrechten oder staatlichen Gesetzen entgegensteht.

Fachliche Kompetenz des ECA Coachs

Alle Mitglieder der ECA Academy sowie der ECA Sozietät übernehmen nur solche Aufgaben, für deren Durchführung sie über die notwendigen Kenntnisse und Erfahrungen sowie ggf. über die erforderlichen beruflichen Zulassungen verfügen. Sie werden bei der Ausübung ihrer Tätigkeit dem Stand der Wissenschaft, neuesten Entwicklungen und Erkenntnissen des Berufsstandes sowie der individuellen Bedarfssituation ihrer Klienten in bester Weise gerecht. ECA Coachs arbeiten in multidisziplinären Teams.

Die sieben Phasen des ECA Consulting & Coaching Prozesses

1. Beratung & Rahmenvereinbarung
2. Zielbestimmung (Soll-Zustand)
3. Analyse (Ist-Zustand)
4. Intervention & Realisierungsphase
5. Begleitende Evaluierung
6. Erfolgskontrolle
7. Abschluss

Die Prozessverantwortung des Coachings liegt beim Coach, die Umsetzungsverantwortung beim Klienten. Der Erfolg des Coachings hängt entscheidend von der Mitwirkungsbereitschaft des Klienten ab. Diese Bereitschaft unterliegt nicht dem Einfluss des Coachs.

Die einzelnen Coachingtermine werden mit dem Auftraggeber individuell abgestimmt – sie richten sich nach dessen Bedürfnissen und Zielen. Die Vergütung orientiert sich an den Honorar- Empfehlungen der European Coaching Association ECA.

Gute Gründe für eine Zusammenarbeit mit dem multidisziplinären Team der Academy – ECA – Sozietät

Professionalität, Integrität, Loyalität
Realisierung von komplexen Großaufträgen
Klientenvorteile aus der multidisziplinären Zusammenarbeit
Kollegialer Austausch während des Prozessverlaufs
Wissensmanagement und -transfer
Coach the Coach / Supervision
Laufende Weiterbildung
exzellentes Netzwerk

Das gelebte Menschenbild

*Innerhalb der Rahmenordnung unserer Gesellschaft gilt es, in Anlehnung an das humanistische Menschenbild Coaching-Prozessen einen Wertekanon voranzustellen, aus dem heraus es gelingt, Beziehungen zwischen Unternehmern, ihren Teams und den betreuenden ECA Coaches auf ein vertrauensvolles Fundament zu stellen und damit ein gleichwertiges Miteinander auf Augenhöhe in der Beziehung zu ermöglichen.
Authentisch - integer – partnerschaftlich – loyal – gewinnend – **Für Führungskräfte und ihre Teams***

Für

Das multidisziplinäre Team Academy - ECA - Sozietät

Bernhard Juchniewicz

GF ECA Präsident; Lehr Coach

Literaturliste

Juchniewicz, B. (2007): Der professionelle Coach, Berufspraxis, 43. ECA Newsletter
Juchniewicz, B., Senne, I., Hohmann, B. (2007): Das Ende der Psychopathologisierung, 44. ECA Newsletter
Juchniewicz, B., Hohmann, B., Senne, I., (2007): Sobbing, Schicksal oder Chance, 45. ECA Newsletter
Juchniewicz, B. Ulkan, A., Senne, I., Hohmann, B. (2007): Bewährungsprobe Krise, 46. ECA Newsletter
Juchniewicz, B., Schaubild Persönlichkeits-Ebenen: Weiterbildung Business & Management Coach 1999 (ECA Academy)
Juchniewicz, B. Ulkan, A., Senne, I., Hohmann, B.; Vertrauen - Integrität – Augenhöhe im Management Coaching