

„Politik“ und Coaching

von Thomas Schulte

„Das haben andere so entschieden.“ „Das ist politisch so gewollt!“ – Aussagen, die man immer wieder hört. Manchmal wurde ein Budget gekürzt und ein Vorhaben auf unbestimmte Zeit verschoben. Manchmal wurde man einfach nur ausgebremst durch Zeitmangel anderer bzw. unterschiedlicher Prioritäten. Warum? Keine Ahnung, spielt auch keine Rolle. Denn es ist Politik. Punkt. Politik: Etwas, das von „oben“ kommt, etwas, das man nur akzeptieren kann, etwas, das ziemlich frustrierend ist und bei dem man sich schnell eine blutige Nase holen kann.

Merkwürdig ist nur: Es geht nicht nur Ihnen so. Egal wo meine Kunden und Gesprächspartner in der Unternehmenshierarchie tätig sind, *alle* müssen politische Entscheidungen akzeptieren, der eine vom Chef, der andere vom Aufsichtsrat oder vom Kollegen.

Nun – müssen wir wirklich? Oder haben wir uns vielleicht nur zu sehr an diese Situation gewöhnt und hinterfragen sie nicht mehr? Diese Problematik hat mich eine ganze Weile beschäftigt.

Dann, eines Morgens auf der Autobahn, in einem Stau: Fahren, bremsen, fahren, bremsen – es geht zwar voran, aber nicht so schnell, wie man gerne möchte. Da kam mir die „Erleuchtung“: Stopp & Go auf der Straße ist wie „Politik“ in Unternehmen. Hier wie dort bremst man

sich gegenseitig immer wieder aus und sieht doch die Ursache immer bei einem anderen (dem „Vordermann/frau“).

Dabei müssten doch alle „nur“ gleichzeitig losfahren. Natürlich auch in die gleiche Richtung. Alle müssten dann ihren Fahrstil etwas anpassen. Der eine etwas weniger Spurwechsel, der andere vielleicht schneller anfahren. Und natürlich bräuchten alle einen Impuls von außen, ähnlich dem einer variablen Verkehrsanzeige, damit man weiß, wann und wie man losfahren soll.



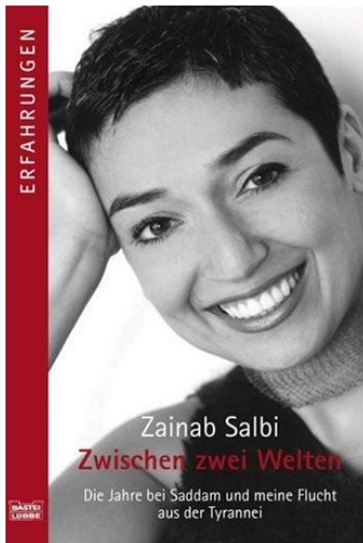
Dann wäre in der Tat der Stopp & Go ganz schnell auflösbar. Warum sollte das nicht auch in Unternehmen funktionieren?

Das Problem ist doch, dass sich die Menschen in Organisationen gegenseitig immer wieder „aufhalten“. Selten fahren alle gleichzeitig los. Selten in die gleiche Richtung und selten werden sie dabei

unterstützt, den eigenen „Fahrstil“ anzupassen. Feedback von außen – im Sinne einer variablen Verkehrsanzeige – gibt es ohnehin kaum.

Genau dafür bietet die Symbiont Group Organisationscoaching und das Integrierte Management Programm an. Gemeinsam und unterstützt durch Coaching lassen sich auch anspruchsvolle Veränderungen bewirken, beispielsweise Stress-/Konfliktreduktion oder die Umsetzung einer Krisenstrategie. Dazu mehr auf Seite 4.

Buchempfehlung



Zainab Salbi: Zwischen den Welten

Zainab Salbi war eine der Hauptrednerinnen auf der internationalen Coachingkonferenz der ICF 2007 in Los Angeles. Sie ist Gründerin und Vorsitzende von WomenforWomen International, einer Organisation zur Unterstützung vergewaltigter und vertriebener Frauen. In ihrer Rede sprach sie von ihrer Kindheit zu Zeiten Saddam Husseins, die geprägt war von lähmender Angst, Schweigen und der Misshandlung von Frauen. Wer ihre Autobiographie liest, gewinnt einen Eindruck, wie sie es schaffte – trotz scheinbar übermächtiger Widrigkeiten – sowohl die emotionale Intelligenz und Wärme als auch die Fähigkeit zur Abgrenzung von dem allgegenwärtigen Leiden zu entwickeln, die für den Aufbau einer solchen Organisation notwendig sind. Absolut lesenswert!



Inspirationskraft



Relevanz für Beruf



Unterhaltungswert

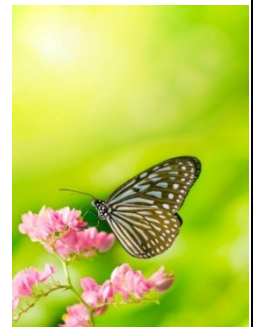


Übung

Grenzen des Machbaren (Politik)

Viele Ereignisse unseres täglichen Lebens lassen uns unsere Grenzen spüren. Wie gehen Sie damit um? Nutzen Sie diese optimal? Verschenden Sie Ihre Energie? Bitte beobachten Sie sich einmal über die nächsten fünf Tage und beantworten Sie die folgenden Fragen am Ende eines Tages schriftlich. Nehmen Sie sich fünf Minuten Zeit, in denen Sie nicht gestört werden können.

1. Bei welchen Situationen erlebte ich eine Einschränkung meiner selbst?
2. Was macht mich sicher, dass hier eine Grenze vorhanden ist?
3. Wie ging ich damit um, was habe Ich gefühlt, gesagt, getan?
4. Was habe Ich unternommen, um diese Grenzen zu überwinden?
5. Wie erfolgreich war ich damit bzw. was habe ich daraus gelernt?



OC beim Handelsblatt

Ein Novum in Deutschland: OC goes public

Unser Organisationscoaching 2012 bei Handelsblatt Online war ein voller Erfolg.



„Wenn Organisationen laufen lernen, laufen sie gerne in verschiedene Richtungen. Thomas Schulte hat uns geholfen, einen gemeinsamen Weg zu finden, ein Ziel klar ins Auge zu fassen und die Geschwindigkeit dahin zu bestimmen.“

Oliver Stock, Leitung Handelsblatt Online



„Wie kritische Journalisten nun mal sind, waren einige unserer Kollegen zu Beginn des Coachings durchaus skeptisch. Doch am Ende ziehen sie ein sehr positives Fazit. Die wesentliche Lehre aus unserem Coaching-Projekt ist, dass periodische Treffen alle sechs bis acht Wochen deutlich mehr bringen als wuchtige Seminare an zwei Wochenenden, die ja auch oft viel zu lange auseinander liegen. Durch das Coaching haben wir auch gelernt, wie schnell sich schlechte Gewohnheiten abschalten lassen allein schon durch genaue und ehrliche Reflexion des eigenen Verhaltens.“

Thorsten Giersch, Leitung Handelsblatt Live

Das Handelsblatt hat seine Erfahrungen in einem [Coaching-Spezial](#) veröffentlicht. Neben einem Erfahrungsbericht in Tagebuchform finden Sie dort auch Artikel der Symbiont Group

- [OC bei familiengeführten Unternehmen](#)
- [Die Innovation in der Change Management Beratung](#)

und ein Interview mit Thomas Schulte mit einigen grundsätzlichen Worten zum Thema Coaching:

[...] **Handelsblatt:** Was ist der Unterschied zwischen einem Coach, einem klassischen Berater und einem Trainer?

Thomas Schulte: Coaching ist eine professionelle Partnerschaft zur Erreichung anspruchsvoller Ziele. Der Kunde wird begleitet, ähnlich wie der Athlet im Sport, um sein Potenzial auszuschöpfen und sein Ziel kreativ zu erreichen. Diese Definition ist trennscharf zu Training und Beratung. Denn der Trainer vermittelt Wissen und Know-How und ob der Kunde mit diesem Wissen und Know-How seine Ziele erreicht, ist nicht Sache des Trainers. Der Berater dagegen erstellt die Lösung (zum Beispiel eine Strategie oder Prozessverbesserung) für den Kunden. [...]

Handelsblatt: Wann sollte sich ein Unternehmen coachen lassen?

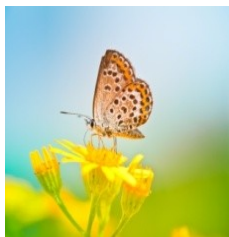
Thomas Schulte: Nun, wann lässt sich ein Athlet coachen? Doch dann, wenn seine Ziele hochgesteckt sind und er nur über begrenzte Zeit dafür verfügt. Mit 30 oder 35 ist die Karriere des Athleten vorbei. Um diese Zeit gut zu nutzen, um seine Chancen zu erhöhen, macht man Coaching. Bei Unternehmen ist es genauso wie im Sport. [...]

Lesen Sie das vollständige Interview [„Coaching ist kein Seelenstriptease“](#)

Integriertes Management Programm

NEU: Noch schnelleres und sicheres Change Management

Die Symbiont Group hat ihr Organisationscoaching weiter spezifiziert und verfeinert und bietet nunmehr das **Integrierte Management Programm (IMP)** an. Es besteht aus einem oder mehreren dreimonatigen Aufträgen (sogenannten **Sprints**), die sich in den laufenden Betrieb gut einfügen und ist damit ein noch sichereres und schnelleres Verfahren zur Umsetzung anspruchsvoller organisatorischer Veränderungsvorhaben, wie die Umsetzung einer Krisenstrategie, eines Kulturwandels, etc.



Ergebnisse:

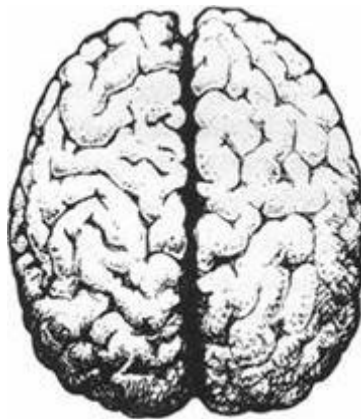
- ✓ Zuverlässige Erreichung der individuellen *und* organisatorischen Ziele.
- ✓ Schnelle Umsetzung ohne den laufenden Betrieb zu stören.
- ✓ Mehr Zufriedenheit bei der Arbeit.
- ✓ Geringere Burn-Out Gefahr.
- ✓ Nachhaltigkeit.

Welcher Typ sind Sie? Bitte wählen Sie Ihre persönliche IMP Produktbeschreibung.

Linke Gehirnhälfte

Logik & Fakten

[IMP left brain](#)



Rechte Gehirnhälfte

Emotion & Intuition

[IMP right brain](#)



Das IMP integriert – in Anlehnung an den Straßenverkehr – ein intuitiv sofort einsichtiges Beurteilungssystem: **5-4-3-2-1**

Möchten Sie Ihr laufendes Change Management Projekt auf seine Erfolgswahrscheinlichkeit überprüfen?

Oder steht eine Veränderung an und Sie möchten unangenehme Überraschungen vermeiden?

[Ja, kontaktieren](#) Sie uns für weitere kostenlose Informationen.