

1. Neuauflage beliebter Workshops
2. ICF Impulsnacht Coaching am 17.9.16 (call for papers)
3. Ehre und Anerkennung in Organisationen

Sehr geehrte Damen und Herren,
wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches und gutes Jahr 2016!
Aufgrund der erfreulich hohen Nachfrage, möchten wir dieses Jahr drei unserer speziellen Coaching-Einstiegs-Workshops erneut anbieten.
Bitte kontaktieren Sie uns zwecks Terminplanung bis **Ende Februar** und sichern Sie sich einen attraktiven **Early Bird Bonus**.

Unsere Workshop Highlights 2016

Mannschaftsspiel, Leistung und Leichtigkeit

- Mehr Innovation bei weniger Konflikten
- Umsatzsteigerung mit weniger Druck und Stress
- Niedrigere Personalbeschaffungskosten
- Höhere Frauenquote durch „gemischte“ Mannschaften

Verbesserung Change-Management durch Mannschaftsentwicklung

- Status Quo und aktuelle Trends im Change-Management
- Tipps zur Weiterentwicklung
- Kostensenkung Change bei Erhöhung der Erfolgsaussichten
- Anwendungsbeispiele

Coaching 2016

- Reflektion Status Quo und Strategie 2016
- Zielerhöhung bei niedrigeren Kosten
- Mit besserem Mannschaftsspiel unternehmerischen Erfolg sicherstellen

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme (info@symbiont-group.de) und besprechen gerne alles Weitere mit Ihnen persönlich. Nicht vergessen: den **Frühbucherrabatt** gibt es bis zum **29.2.2016**

ICF Impulsnacht Coaching am 17.9.16

Am 17.9.2016 führt das ICF Chapter Stuttgart mit Unterstützung der Symbiont Group eine Coaching Impulsnacht durch, angelehnt an das bekannte Pecha Kucha Format (Bilder statt Text). Wir suchen VertreterInnen aus den Bereichen Unternehmensführung, HR und Coaching, die mit ihren Ideen und Taten Impulse für Coaching in Deutschland geben.

Interesse mitzuwirken und einen Vortrag zu halten? Hier gibt es die Infos:
<http://www.coachfederation.de/events/impulsnacht-2016.html>

Bitte eine E-Mail an info@symbiont-group.de mit ein paar kurzen Notizen dazu

Ehre und Anerkennung in Organisationen

Ehre und Anerkennung findet man in Organisationen so häufig wie Bernsteine am Strand. Zur Motivation der Mitarbeiter setzen Organisationen auf Leistungsanreize wie beispielsweise Boni, Zielvereinbarungen, Dienstwägen und Titel.

Wie unwiderstehlich diese beiden Motivatoren sind, sieht man sehr gut im privaten Bereich. Ein guter Freund ist in Not. Würden Sie ihm helfen? Mit Sicherheit. Die Schule Ihrer Kinder bittet Sie um tatkräftige Unterstützung für die Durchführung einer Spendenaktion. Wären Sie dabei? Bestimmt. Vielleicht würden Sie sogar eine Führungsrolle dabei einnehmen, wenn die Sache sonst nicht in Gang käme. Leistungsanreize spielen keine Rolle. Ein Dankeschön ist mehr als genug.

Oliver Kahn sagte 2001 in einem Interview: "Jeder war so an der Ehre gepackt, eine Topleistung zu bringen. Keiner wollte den Makel haben, zu den Spielern zu gehören, die sich als erste deutsche Mannschaft nicht für eine WM qualifiziert hat."

Organisationen haben zwar keine WM, um wichtige Ziele wie etwa Marktanteile oder Innovation geht es aber allemal. Ehre und Anerkennung könnten auch hier noch viel bewirken.

Dazu ein paar Tipps:

1. Bitten Sie Ihre Mitarbeiter und Führungskräfte bei einem außergewöhnlichen „Leuchtturm“-Projekt mitzuwirken, etwa ein innovatives Produkt auf den Markt zu bringen oder eine ernste Krise zu überwinden. Jeder sollte mindestens an *einem* solchen Projekt beteiligt sein.
2. Geben Sie Ihren Mitarbeitern dabei eine wichtige Rolle. Die Bedeutung der Rolle sollte so bemessen sein, dass die Aufgabe ohne den Mitarbeiter scheitert.
3. Schonen Sie Ihre Mitarbeiter nicht unnötig. Ermöglichen Sie ihnen an ihre Grenzen zu stoßen. Unterstützen Sie sie uneingeschränkt, um sich persönlich weiterzuentwickeln. Reden Sie dazu vertraulich unter vier Augen mit Ihren Mitarbeitern.
4. Lassen Sie die Beteiligten eine Mannschaft sein, die der gemeinsamen Sache verschworen ist und bei der sich alle uneingeschränkt unterstützen und gegenseitig füreinander eintreten.
5. Geben Sie klares und regelmäßiges Feedback. Wenn im Sport Mannschaften antreten, ist das Ergebnis immer vollständig für alle sichtbar. Seien Sie genauso transparent mit Ihrer Mannschaft.

Als Ernest Shackleton Anfang des 20ten Jahrhunderts eine neue Mannschaft für eine Antarktisexpedition zusammenstellte, platzierte er folgende Anzeige: "Männer für eine gefährliche Expedition gesucht. Lausige Bezahlung, bittere Kälte und viele Stunden Dunkelheit. Überleben fraglich. Ehre und Anerkennung im Falle der Rückkehr."

Er hatte mehr als 5000 Bewerber für sein 20 Mann starkes Team.

Mit den besten Grüßen

Thomas Schulte