

Coaching in China

Herr Özdemir, Sie kamen heute morgen aus Shanghai?

Hüseyin Özdemir: Ja, genau. Ein recht weiter Weg. Wir coachen dort Führungskräfte und Projektleiter von fünf internationalen Unternehmen. Es ist u.a. auch ein Deutsch-Chinesisches Unternehmen dabei.

Geht das überhaupt? Chinesen zu coachen? Und das mit den aktuellen politischen Spannungen?

Özdemir: Ja, es geht. Auf keinen Fall dürfen wir pauschal verurteilen und den Kontakt abbrechen. Wir arbeiten dort unter erschwerten Bedingungen als Coaches und Organisationsentwickler. Dennoch ist es eine Freude, mit der jungen, offenen und aufgeweckten Generation zu arbeiten, sie sind lernbegierig und motiviert.

Können Sie aus Ihren Lernmomenten in China auch hier in Deutschland Nutzen ziehen?

Özdemir: Unbedingt. Es ist gut zu sehen, welche Dynamik und welches Tempo dort herrscht. Kulturell gesehen war es eine enorme Herausforderung, anfangs konnte ich mit der Mimik, mit der Gestik, und mit der Sprache, überhaupt nichts anfangen. Ich habe in diesen sieben Jahren viel über China gelernt. Mir wurde in China wieder sehr deutlich, wie wichtig eine starke Unternehmenskultur ist, ganz besonders bei internationalen Firmen. Immer wenn es darum ging, dass die Dinge in China anders gesehen werden, konnten wir in unseren Coachings daran arbeiten, dass es wichtig ist, sich als Führungskraft in der internationalen Organisationskultur bewegen zu können, und nicht nur in der chinesischen.

Können Sie denn unsere OE- und Coaching-Methoden, die ja einer bestimmten Werthaltung, z.B. Demokratie, Partizipation und Offenheit entstammen, dort wirksam einführen?

Özdemir: Unsere Erfahrungen der letzten sieben Jahre zeigen, dass es geht. In dieser Zeit konnten wir viel Neues einführen.



Zur Person: Hüseyin Özdemir ist Geschäftsführer und Management Berater, Trainer und Coach bei der oezpa GmbH in Erfstadt-Liblar. Sowohl als interner Organisationsberater und Projektmanager in der Unternehmensentwicklung der Schering AG als auch als externer Managementberater hat er zahlreiche nationale und internationale Projekte in Wirtschaftsunternehmen und öffentlich-rechtlichen Institutionen beraten und geleitet, u.a. in China, Polen, Türkei und der Schweiz.

Können Sie uns konkrete Beispiele nennen?

Özdemir: Natürlich. Zum Beispiel konnten wir die Methode des Coachings in den von uns beratenen Organisationen etablieren. Wir konnten die Rolle der Führungskraft im internationalen Sinne, die nicht nur aus einer patriarchalischen Position heraus agiert, einführen. Mit dem Konzept der Führungskraft als Coach haben wir stark herausgefordert. Wir haben neue Kompetenzmodelle und deren Anforderungen an eine Führungskraft eingeführt, Leadership-Entwicklungsprogramme durchgeführt und World Cafés veranstaltet. Wir haben auch die erste Open Space Konferenz überhaupt in China durchgeführt. Und wir haben eine Zukunftskonferenz, also Future Search, veranstaltet – in China war das die zweite dieser Art. Genauso aber führen wir Einzel- und Teamcoachings durch.

Was verstehen Sie unter Coaching?

Özdemir: Coaching ist für mich eine Beratungsmethode mit dem Ziel, den Coachee in seiner Arbeitsfähigkeit zu stärken und darin, Herausforderungen zu meistern und sich seiner Rolle und seinen Verantwortungen bewusst zu werden. Coaching hilft zu wachsen, sich weiterzuentwickeln und zu lernen.

Woran erkennen Sie ein gutes Coaching?

Özdemir: Mein Ziel ist es, den Coachee im Zusammenhang einer Karriereent-

wicklung zu coachen. Dabei ist die Zufriedenheit des Coachee als Messgröße wichtig. Dies gelingt mit dem Aufbau einer langfristigen und vertrauensvollen Beziehung, in der der Coachee als Ganzheit mit seiner Umwelt und im Kontext seines Systemumfeldes und der darin bestehenden Beziehungen gesehen wird. Die Akzeptanz und wertschätzende Annahme des Coachee und der eingebrachten Themen sowie eine konstruktive und emanzipatorische Arbeitsweise sind essenziell.

Was verbindet OE und Coaching? Und wann ist die Verbindung erfolgreich?

Özdemir: OE und Coaching ist eine wichtige Verbindung. Durch Coaching haben wir ganze Fusionen begleitet, also OE im größeren Stil durchgeführt. Bei einer Fusion z.B. haben wir uns in punkto Coaching nur auf die beiden neuen Geschäftsführer konzentriert und diese sowohl im Team als auch einzeln gecoacht. Die Fusion war ein voller Erfolg.

Was war der Erfolgsmoment?

Özdemir: Durch das Coaching der Geschäftsführer haben wir eine Integration auf oberster Ebene erreicht und damit die gesamte Organisation beeinflusst – mit dem Ergebnis: Die neue Organisation konnte gemäß Planung insgesamt starten.

Das Gespräch führte Dr. Karsten Roth, oezpa Instituts Verlag GmbH. ■