

SACHA JOHANN

STELLEN SIE NICHT GLEICH ALLES AUF DEN KOPF!

TEXT: NICO LODISE

BILDER: NIK HUNGER

Sacha Johann arbeitete über 15 Jahre in der Finanzindustrie, wo er in verschiedenen Positionen, zuletzt als Marketingleiter im Private Banking tätig war. In dieser Zeit hat er als Sidepreneur die Kommunikationsagentur «Promotion» mit gegründet. Diese Agentur beschäftigt heute 18 Mitarbeitende und ist für nationale und internationale Unternehmen im Bereich der werbe-basierten Kommunikation tätig. Seit 2014 berät Sacha Johann Privatpersonen und Unternehmen während Weiterentwicklungs- und Veränderungsprozessen. Zudem hält er Referate und ist als Keynote-Speaker zu den Themen «Generationenübergreifende Zusammenarbeit», «Die Grundpfeiler beruflicher Erfüllung» und «Mentale Stärke in Veränderungsprozessen» tätig.

«Planen Sie die Zukunft, ohne alles auf den Kopf zu stellen.» Unter dieser Prämisse arbeitet Sacha Johann als Coach und Trainer mit Einzelpersonen, Teams und Unternehmen, wenn es darum geht, einen Weiterentwicklungsprozess anzustossen und erfolgreich umzusetzen. Dafür hat er mit «Triple P» ein eigenes System entwickelt. Wie genau das funktioniert? SETTE hat bei Sacha Johann nachgefragt

SETTE: Sie sind Coach und Trainer für persönliche und berufliche Weiterentwicklung. Wann kann man sich an Sie wenden?

Sacha Johann: Wenn Menschen einige Jahre lang denselben Job machen, stellen Sie sich in vielen Fällen

irgendwann einmal die Frage, ob sie das Richtige tun. Darauf gibt es grundsätzlich vier verschiedene Antworten: «Ich bin glücklich in meinem Job. Wie stelle ich sicher, dass es so bleibt?», «Ich bin im Moment zufrieden, aber ich will mich weiterentwickeln. Wie finde ich heraus wie ich das umsetzen kann?», «Mein Job ist ok, aber ich habe bereits eine konkrete Idee für meine weitere Entwicklung. Wie packe ich es an?» oder «Ich bin unzufrieden und muss etwas ändern. Wie kann ich meine Situation verbessern?»

In allen Fällen ist eine Standortbestimmung sinnvoll, um festzustellen, welche Faktoren passen und wo Handlungsbedarf besteht. Genau das mache ich mit meinen Klienten in einem 3-stündigen Coaching. Dasselbe gilt für Teams und selbst Unternehmen, die seit Jahren erfolgreich sind, da sie ständigen Veränderungen ausgesetzt sind. Auch hier gilt es, regelmässig zu überprüfen, ob der eingeschlagene Kurs noch stimmt. Je nach Fragestellung und Grösse der Gruppe dauert ein solches Seminar einen halben Tag, kann sich aber ebenso über mehrere Tage ausdehnen.

Viele warten zu lange mit einer solchen Standortbestimmung und stellen dann in unkoordinierten Hauruck-Aktionen ihr ganzes Leben oder ein bestimmtes System auf den Kopf. Dabei wird oft vergessen, wie Ressourcen und Stärken aus der Vergangenheit in der Zukunft erfolgreich genutzt werden können.





Sie haben dazu mit «Triple P» ein eigenes System entwickelt.

Genau. Die drei P stehen für «Performance» (Leistung), «Passion» (Leidenschaft) und «Profit» (Lohn). Dies sind die drei Grundpfeiler für berufliche Erfüllung. Zuerst ergründe ich mit meinen Klienten ihre persönlichen Werte, Prioritäten und Bedürfnisse. Anschliessend folgt eine Überprüfung ihrer aktuellen Situation. Dabei identifizieren wir bestehende Stärken und Ressourcen und stellen fest, in welchen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Im dritten Schritt definieren wir Ziele und erarbeiten einen Massnahmenplan. Danach entscheidet jeder Klient selbst, ob er den Plan selbstständig oder mit mir an seiner Seite umsetzen will. Auf den verschiedenen Etappen des Triple-P-Prozesses erlernen meine Klienten zudem die Anwendung von Mental-Tools, die sie jederzeit im Alltag einsetzen können.

Wie ist «Triple P» entstanden?

Ich selbst habe mich schon zweimal in meinem Leben beruflich komplett verändert. Zunächst war ich Führungskraft in der Finanzbranche, bevor ich 2002 eine Kommunikationsagentur gegründet habe, die heute 18 Mitarbeitende beschäftigt. 14 Jahre später bin ich ausserdem in die Coaching- und Trainerbranche eingestiegen. In beiden Fällen habe ich festgestellt, dass eine Verschiebung meiner Werte und Prioritäten stattgefunden hat. Mit dieser Erkenntnis habe ich einen neuen Weg gesucht und eingeschlagen, ohne mein Leben von heute auf morgen komplett auf den Kopf zu stellen. Die Erfahrungen, die ich als Angestellter, aber auch als Unternehmer gemacht habe, helfen mir nun bei meiner Arbeit als Coach und Trainer.

Welcher Voraussetzungen bedarf es für eine erfolgreiche Weiterentwicklung?

Die Entwicklung sollte Schritt für Schritt umgesetzt werden. Mitentscheidend dafür, dass das Vorhaben gelingt, ist die Kombination aus einem durchdachten Plan und der mentalen Bereitschaft, etwas zu verändern.

Was heisst das konkret?

Nehmen wir an, Sie haben einen konkreten Plan bezüglich Ihrer Zukunft. Das ist eine gute Basis, aber nur die halbe

Miete. Denn es kann immer etwas Unvorhergesehenes passieren, Sie werden Hindernissen begegnen und Rückschläge hinnehmen müssen. Dafür benötigen Sie mentale Stärke. Umgekehrt bringt es allerdings nicht viel, wenn Sie zwar mental stark sind, aber keinen Plan haben, wohin die Reise gehen soll. Daher arbeite ich mit meinen Klienten an der Kombination dieser beiden Faktoren.

Wer sind Ihre Klienten?

Bei Einzelcoachings sind es grösstenteils Menschen im Alter zwischen Ende 30 und Mitte 50 – die sogenannte Generation X. Vom Mitarbeiter bis zum Executive ist alles dabei. Die meisten machen sich Gedanken über ihre weitere Zukunft. Dank des Triple-P-Prozesses erleben sie einen wohlthuenden Zwischenhalt, der ihnen aufzeigt, wie diese Zukunft aussehen kann. Dabei kann, muss aber nicht eine Veränderung angestossen werden.

“

PERFORMANCE, PASSION UND PROFIT – DIE DREI GRUNDPFEILER FÜR DIE BERUFLICHE ERFÜLLUNG

”

Bei den Unternehmen zählen sowohl nationale kleine und mittelständische Firmen als auch international tätige Grosskonzerne zu meinen Klienten.

Wie sieht Ihre Arbeit in Unternehmen aus?

In Firmen bin ich meist im Rahmen von Workshops und Seminaren tätig. Meine Hilfe in Anspruch nehmen zum Beispiel Unternehmen, deren Management neu zusammengesetzt wird. Weitere Themen sind Strategie und Werte des Unternehmens oder die Zusammenarbeit der Mitarbeiter untereinander. Dabei geht es mir in erster Linie darum, die Kommunikation zwischen den Beschäftigten zu stärken.

Warum setzen Sie an diesem Punkt an?

Oft stellt sich heraus, dass vermeintlich existierende Gräben gar nicht bestehen und das gemeinsame Werteverständnis nicht so weit auseinanderliegt. Solche Erkenntnisse, die meist direkt zu Beginn eines Workshops gewonnen werden, schaffen die Basis für einen erfolgreichen Verlauf des gesamten Prozesses.

Wie setzen Sie Triple P in Unternehmen ein?

Triple P lässt sich wunderbar auf ein Team adaptieren, das zum Beispiel seit Jahren erfolgreich arbeitet, aber gern die

nächste Stufe erreichen will. Zusammen mit den Teammitgliedern stelle ich dann fest, worauf der Erfolg basiert und wo ihre gemeinsamen Werte und Stärken liegen. Anschliessend suchen sie nach Mitteln und Methoden, wie sie noch erfolgreicher werden können.

Es gibt auch Unternehmen, die für ihre Mitarbeitenden ein Triple-P-Seminar buchen. In Gruppen von meist 6 bis 20 Teilnehmenden beschäftigen sich diese dann einen ganzen Tag lang mit ihrer aktuellen Situation und ihrer Zukunft.

Welchen Nutzen hat das Unternehmen davon?

Der Vorteil für Unternehmer liegt darin, dass sie ihren Mitarbeitenden zeigen, dass sie ihnen wichtig sind. Zudem werden im Laufe eines solchen Seminars häufig Erkenntnisse erlangt, die für die Firma von grossem Wert sein können.

Was meinen Sie damit?

Zukunftsgerichtete Unternehmen haben erkannt, wie wichtig es ist, den Puls bei den Mitarbeitenden proaktiv zu fühlen. Dafür reicht eine Mitarbeiterbefragung schon seit Langem nicht mehr aus. Mit Triple P gelingt es, Mitarbeitende frühzeitig für ihre Bedürfnisse zu sensibilisieren und ihnen zu aufzuzeigen, wie sie darauf eingehen sollten – bevor eine Krise beginnt. Nehmen wir zum Beispiel einen Leistungsträger, der seit Jahren im selben Unternehmen beschäftigt ist. Dieser braucht irgendwann einen Zwischenstopp, um

sein tägliches Schaffen reflektieren zu können. Bietet man ihm diese Gelegenheit nicht, stellt er sich irgendwann die Frage nach dem Sinn seines Tuns. Dadurch geht die Verbindung zwischen ihm und seinem Arbeitgeber verloren und er beginnt, aufgrund seiner Orientierungslosigkeit und Unzufriedenheit zuerst sich selbst und später auch sein Umfeld zu sabotieren.

Eine letzte Frage zum Abschluss: Was macht aus ihrer Sicht einen guten Coach und Trainer aus?

Ein konkretes Profil und eine glaubwürdige Expertise. Ich bin Coach und Trainer für Menschen und Organisationen, die sich in Weiterentwicklungsprozessen befinden. Warum ich das kann? Ich habe, wie erwähnt, selbst solche Situationen sowohl als Privatperson als auch als Unternehmer erlebt. Ich habe Erfolge gefeiert, aber ebenso Rückschläge auf meinem Weg hinnehmen müssen. Den Weg, an dessen Anfang meine Klienten stehen, bin ich schon ein paar Mal in meinem Leben gegangen. Ich kenne aus eigener Erfahrung die Chancen und die Risiken während eines solchen Prozesses. Kurz: Um glaubwürdig zu sein, sollte ein Coach das Kapitel, das seine Klienten gerade aufschlagen, bereits gelesen haben. Zudem sollte ein Coach und Trainer nicht der liebe Onkel von nebenan sein. Klienten wollen in der Regel in einem Coaching auch mit kritischen Fragen konfrontiert werden – bevor diese aus dem Umfeld gestellt werden.

Weitere Informationen finden Sie unter www.sachajohann.ch