



Olaf Hinz

arbeitet seit über 25 Jahren als Business Coach für Geschäftsleitungen, Führungskräfte und Manager von komplexen (Change-) Projekten.

Als bekennender Hanseat lotst er Kapitäne auf neuen Routen, durch manchen Sturm und schwierige Gewässer. Er unterstützt sie darin, ihre Aufgaben mit seemännischer Gelassenheit zu erfüllen. Gemeint ist damit eine konzentrierte, wache und entspannte aber auch konsequente Haltung, sowohl zu beruflichen Herausforderungen als auch zu der eigenen Mannschaft.

Seine Kunden schätzen seine Beratung insbesondere in den Themen:

- Führen in dynamischen/ ungewissen Umgebungen
- Mikropolitik, Macht und Widerstand
- robuster Umgang mit Team- und Gruppendynamik
- Führen in komplexen Veränderungsprozessen
- Rollenklarheit gewinnen und Führungsstil schärfen
- Stakeholder- und Umfeldmanagement

Der Diplom Volkswirt war Leiter des Ministerbüros von Peer Steinbrück, Niederlassungsleiter Hamburg der Unternehmens- und Personalberatung Dieter Strametz & Partner GmbH und Partner bei der Beratergruppe HRD- Hamburg. Seine berufliche Laufbahn begann er als Projektfinanzierer und HR Manager bei der Landesbank Schleswig-Holstein.

Olaf ist Programmleiter der wissenschaftlichen Weiterbildung „Change Management 4.0“ an der Hamburg School of Business Administration und Host des erfolgreichsten deutschsprachigen LinkedIn Learning Kurs für Veränderungsmanagement.

Als Senior Coach des Deutschen Bundesverband Coaching (DBVC) und der Gesellschaft für Organisation (GfO) engagiert er sich für Professionalisierung und publiziert regelmäßig zu den Themen Führung, Projektleitung, Coaching und Organisationsentwicklung.



Vier Grundsätze kennzeichnen seine Arbeit:

„Wer handelt, der handelt“

Ziel der gemeinsamen Arbeit ist die Erweiterung der Handlungskompetenz. Dies umfasst sowohl die Seite der geschärften Wahrnehmung für berufliche Situationen als auch die Ableitung und Bewertung von Handlungsalternativen. Dabei ist die Methode Coaching natürlich immer „Hilfe zur Selbsthilfe“, und ein guter Coach hält sich mit Ratschlägen natürlich erst einmal zurück.

Aber in den Fällen wo Verhaltensalternativen gebraucht werden und Expertenwissen zur Verfügung steht, steht Olaf Hinz nicht für vornehme Zurückhaltung, sondern für seine hanseatisch verbindliche Konfrontation, klares Hinterfragen bisheriger Muster und wird so neue Ideen in das Coaching einbringen.

„Struktur kommt vor Psyche“

Ein wichtiger Punkt im Coaching ist die Arbeit an (Verhaltens-) Alternativen im konkreten Arbeitskontext des Klienten. Dabei geht der Blick trotzdem zunächst auf den Kontext, die Organisation und die Struktur, in der der Klient sein Anliegen formuliert. Denn wer in einem Unternehmen arbeitet, muss sich an Regeln halten... Wenn die Auswirkungen dieser „Regeln“ auf den Klienten bekannt sind, wird die „individuelle Ebene“ bearbeitet. So ist u.a. sichergestellt,

- dass Coaching immer Unterstützung der beruflichen Rolle bzw. im Bereich der Leistungsfähigkeit im Unternehmen ist und
- die Wirkung von Organisationsstrukturen und Prozessen auf das individuelle Verhalten präsent ist.

„Management ist (k)ein Rollenspiel“

Jeder, der eine Aufgabe in einer Organisation übernimmt, d.h. eine berufliche Rolle ausfüllen soll, kommt mit dem Widerspruch zwischen seinen persönlichen Maßstäben und den Anforderungen an die Position in Kontakt. Coaching ist ein guter Ort, um die eigene Haltung in Fragen wie

- Wie authentisch kann ich in meiner beruflichen Rolle sein?
- Welche Verhaltensmuster, die bisher erfolgreich waren, will ich (muss ich) über Bord werfen?
- Was ist „typisch“ für mich und wie wird das wohl meine Umwelt verstehen?

zu überprüfen.

„Wer nicht Politik macht, mit dem wird Politik gemacht“

Gerade im Bereich der Führung bzw. Projektleitung kommt es nicht nur darauf an, die passende Handlungsalternative auszuwählen und durchzuführen, sondern auch die begleitende Kommunikation bewusst zu strukturieren. Denn der Wurm muss auch dem Fisch schmecken.

„Mikropolitik“ wird daher oft thematisiert und gemeinsam mit dem Klienten auch in konkrete Schritte überführt. Die aktive Einbindung von „Stakeholdern“ ist dabei immer ein zentraler Bestandteil des systemischen Coaching Ansatzes von Olaf Hinz.