

Coaching - News - Letter

Oktober 2007

Tschötschel
Coaching



Man kann nicht Nicht-Kommunizieren!

Die Reaktionen auf den ersten Coaching-News-Letter waren größer als erwartet. Herzlichen Dank dafür.

Damit es leichter wird!

Mit besten Grüßen



Peter Tschötschel

Inhaltsverzeichnis

- Ist Beziehungs-Management die alte „Vetternwirtschaft“ ?
- Woran scheitern Projekte?
- Nutze gute Zeiten um schlechtere vorzubereiten!

Coaching - News - Letter

Oktober 2007

Tschötschel
Coaching

Ist Beziehungs-Management die alte „Vetternwirtschaft“ ?

„Networking“ ist in aller Munde, in Management und Vertrieb, in Führung und Service, bei der Stellensuche und beim Aufbau oder der Erweiterung von Geschäften.

„Gut, dass Sie so viele Leute kennen“, bemerkte eine amerikanische Managerin; „je mehr Sie kennen, desto mehr können was für Sie tun!“ Dies ist zugegebenermaßen eine sehr „amerikanische“ Haltung – von der wir trotzdem lernen können: wechselseitiger Nutzen, eine Ausgewogenheit von Geben und Nehmen, ist die Basis jedes Geschäftes.

Umgehend jedoch hören wir die Warnrufe unserer „Bedenkenträger“: „Vitamin B“, „Spezialwirtschaft“, „Seilschaft“, „Vetternwirtschaft“ und dergleichen mehr. – Aber: hat das Geschäftsleben je anders funktioniert? Welches Ziel, welchen Sinn haben denn all die zahllosen Seminare und Beratungen zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit, Beziehungsgestaltung, der Gesprächsführung, der Vertriebskompetenz, der „Win-Win“-Haltung? Ganz selbstverständlich geht es dabei darum, Partner, ja (Geschäfts-)Freunde, zu gewinnen, Nutzen zu bieten, Beiträge zu leisten, zu geben, nicht nur zu nehmen. Selbstverständlich werden Empfehlungen gesucht und gegeben, Kontakte angeboten und genutzt, Provisionen gezahlt und angenommen, usw. usw.

Und das ist auch richtig so und völlig legitim. Genau so entsteht Geschäft – und das alles ist noch lange keine „Vetternwirtschaft“!

Der entscheidende Unterschied liegt hier in der Machtkomponente: „Vetternwirtschaft“ im Machiavellischen Sinne heißt, dass Abhängigkeiten bestehen. „Blut ist dicker als Wasser“; der „Vetter“, der Familienangehörige unterstützt und beschützt den Machtinhaber – ungeachtet seiner (z.B. fachlichen) Eignung. Die Funktion/Finalität des „Vetters“ ist die Sicherung der Macht seines Gönners. Es besteht also keine Chancengleichheit in dieser informellen Gruppe/Clique.

Beziehungsmanagement im Geschäftsleben dagegen schafft keine Abhängigen, sondern Partner. In der Gleichwertigkeit, in der Ausgewogenheit von Geben und Nehmen, liegt der wechselseitige Nutzen aller Beteiligten. Eine Beziehung dieser Art ist somit - bei Chancengleichheit – von allen Beteiligten jederzeit kündbar.

Also: dieser „kleine aber feine Unterschied“ ergibt die Antwort für unsere Eingangsfrage:
N E I N !

Coaching - News - Letter

Oktober 2007

Tschötschel
Coaching

Zitate, Tipps, etc.

Ihre Aktionen in diesem Quartal im Rahmen Ihres Beziehungsmanagements sollten mindestens sein

- ein Netzwerk-Event pro Monat zu besuchen und Kontakte zu knüpfen
- ein Anruf pro Woche bei bestehenden Kontakten, der dem anderen Nutzen bringt,
- Ideen, Informationen, Artikel sammeln, die Sie an andere weiterleiten können

Falls Sie noch keine Datei /Kartei für Ihr Beziehungsmanagement haben, erstellen Sie diese sofort!

Was sind Ihre Ziele

- für heute,
- für diese Woche,
- für dieses Quartal?

Welche Aktionen (A/B/C) haben Sie sich vorgenommen und wie kontrollieren Sie diese und Ihre Zielerreichung?

TIPP:

Haben Sie Ihren persönlichen „30-Sekunden-Werbespot“ stets parat (siehe unsere vorige Ausgabe). Achten Sie darauf, dass Ihr Partner bei jedem weiteren Kontakt mit Ihnen sofort profitiert.

Coaching - News - Letter

Oktober 2007

Tschötschel
Coaching

Woran scheitern Projekte?

„Es ist doch zum Kotzen!“ berichtet uns P. G., seines Zeichens Projektleiter für Kundenprojekte einer AG mit 1.200 Mitarbeitern. „Auf unserem Projekt-Aktionsplan sind säuberlich die things to do aus der letzten Projektsitzung gelistet – wie es sich gehört, mit Verantwortlichen und Terminsetzung. Neun einzelne Arbeitsbausteine wären bis heute zu erledigen gewesen, ganze zwei davon sind einigermaßen fertig gestellt. Insbesondere eine fehlende Stückliste für eine Messmaschine, die gemeinsam mit dem Kunden entwickelt wurde, bringt mich in die schlimme Situation, dass es mir unmöglich wird, die Pilotserie in der Produktion termingerecht zu starten. Eine Katastrophe!“

Eine alltägliche Situation in zahlreichen Betrieben. Dabei sind die Projektleiter, so auch P.G., heute doch gut geschult: MS-Project, Tools zur Planung von Aktionen, Kapazitäten, Terminen sind selbstverständlicher Standard. Nur: daran liegt es in der Regel nicht. Selbstverständlich gibt es Termindruck, Arbeitsbelastungen usw. Trotzdem: meist liegt es an den „hinter“ diesen Fragen permanent wirkenden (zwischen-) menschlichen Faktoren. P.G. schimpft weiter: „Es liegt an der Bereitschaft aller, permanente Höchstleistung zu bringen, Absprachen auch wirklich einzuhalten, und unser gemeinsames Projektziel höher zu werten als die ewigen persönlichen Interessen!“

Das mag ein wenig nach „Idealwelt“ klingen – jedoch: es gibt eben in Betrieben auch einige (zu wenige) Spitzenteams mit herausragenden Erfolgen. Diese Betriebe handeln nach der Devise, dass Spitzenleistungen (nur) durch Investitionen in die Menschen selbst, in ihre social skills, ihre Werte, Einstellungen und Überzeugungen zu erreichen sind.

Da sehen wir sie wieder, die beim Management so unbeliebten, da so schwer zu kontrollierenden, „weichen“ Faktoren, die den „harten“ materiellen Erfolg bringen!

In ihrer klugen Untersuchung benennen Katzenbach/Smith als Kennzeichen von Spitzenteams:

1. Die gemeinsame Absicht, ein anspruchsvolles Ziel zu erreichen; Teamgeist und gemeinsam erarbeitete Leistungsziele als elementare wechselseitige Bedingung.
2. Starkes gegenseitiges Interesse an persönlicher Entwicklung und gegönnter Erfolg; offene Haltung, miteinander und voneinander zu lernen sowie die Akzeptanz unterschiedlicher Persönlichkeiten.
3. Gemeinsames Verantwortungsgefühl anstelle von individuellen Profilierungsbestrebungen.

Gut und schön, einverstanden, nur: wie erreicht man so etwas?

Bei allem Respekt für Sparmassnahmen: was sind 100.000 € bei den Folgekosten unseres Eingangsbeispiels? (P.G: „Das kann in die Millionen gehen!“) Während bei technischen Ressourcen die oben genannte Summe eher als „Peanuts“ gesehen wird, erscheint sie als Invest in Human Resources vielen Managern utopisch hoch. Investitionen in Human Resources wird eben leider viel zu oft immer noch als „Sozialmassnahme“ verstanden. Dieses ist ein folgenschwerer Denkfehler!

Coaching - News - Letter

Oktober 2007

Tschötschel
Coaching

Zitate, Tipps, etc.

Wenden Sie doch einfach Ihr know how für technische Investitionen an. Also, investieren Sie für sich und für Ihren Bereich endlich mal „so richtig“ in den Aufbau von social skills und nicht so halbherzig wie bisher – mit dem Zeithorizont und mit dem Budget, das Sie ansonsten für technischen Invest vorsehen!

Sie brauchen dafür mindestens 10 Manntage und 10.000 € pro Person und pro Jahr für einen exzellenten, nachweislich erfolgreichen Coach (siehe unsere vorige Ausgabe) – und jeweils individuell konzipierte, mehrstufige Seminar-, Workshop- und Coaching-Kombinationen.

Definieren Sie mit Ihrem Coach messbare Kriterien für die Erfolgskontrolle des ROI (Return of Investment) dieser „weichen“ Investition, so wie für Ihre anderen Investitionen auch.

Es gibt Aufgaben, die nur von einem Team erfüllt werden können; und es gibt solche, für die ein Team die denkbar ungeeignetste Arbeitsform wäre
(Prof. Dr. Fredmund Malik)

Coaching - News - Letter

Oktober 2007

Tschötschel
Coaching

Nutze gute Zeiten um schlechtere vorzubereiten!

Zurzeit „läuft es“ in vielen Betrieben besser, freuen wir uns darüber! Einfach und „ruhig“ ist die Arbeit dabei nie – umso verständlicher, dass viele in Verantwortung stehende Menschen in solch einer „besseren“ Zeit durchatmen und „abarbeiten“.

Jedoch: als Ihre Coaches und „Mahner“ sind wir verpflichtet, Sie auf dieses Zitat zu verweisen“:

Sie brauchen „Schubladenpläne“ für die vor uns liegenden, vermutlich schwierigen Jahre, persönlicher Natur und für Ihren Verantwortungsbereich. Sprechen Sie doch einmal mit Ihrem Coach darüber. Solch ein Plan beinhaltet „best-case“ und „worst-case“ Szenarien:

Situation/Aufgabe/Herausforderung

+

Sorge/Befürchtung/Angst

=

„Problem“

+

Überraschung/Ausweglosigkeit

=

„Krise“

Also: für einen vorbereiteten Menschen gibt es keine Krise – sondern nur (manchmal schwere) Aufgaben, die zu bewältigen sind. Worst-case-Überlegungen entlasten und ermutigen. Sie sind keine „Schwarzmalerei“, sondern sie verhindern Wunschenken und Illusionen mit deren hohem Enttäuschungspotential.

Übrigens: Heutige „unnötige“ Entlassungsaktionen von Konzernen verstehen wir vor dem Hintergrund unserer Überschrift besser.

„Wer noch pennt, ist der Mittelstand“ (aus Vortrag Prof. Eike Hamer)

Zitate, Tipps, etc.

Es ist ein allgemeiner Fehler der Menschen, bei Meeresstille nicht mit einem Sturm zu rechnen
(Niccolo Macchiavelli)