

News - Letter

Oktober 2008

Tschötschel
Coaching

Ich sterbe vor Angst, wenn ich vor mehreren Menschen sprechen soll.

Für eine amerikanische Studie wurden einmal die schlimmsten Ängste untersucht. Platz 7 nahm die Angst vor dem Tod ein. Platz 2: die Angst, eine Rede halten zu müssen!

Warum macht uns das so große Angst? Ganz einfach: Weil wir ständig alles bewerten - und uns selbst oft am Strengsten. Und weil wir glauben, alle anderen hätten dasselbe Bewertungsschema im Kopf. Tatsache ist aber: Die Zuhörer sind heilfroh, dass sie nicht da vorn stehen müssen. Sie bewundern den Mut des Redners und sind durchaus bereit, ihn zu „tragen“.

Was sollte ein Redner tun? Er nimmt seine innere Skala von 0 bis 100 und fragt sich: Wie groß ist meine Angst? Ist sie „unter 30 Prozent“? Dann kann er zur „Als-ob-Strategie“ greifen: Er tut so, als ob er sicher wäre, das heißt: Er stellt sich besonders gerade hin, atmet tief durch, damit seine Stimme bei den ersten Worten nicht zittert, und trägt seine gut vorbereitete Rede vor. Ist die Angst aber „größer als 30 Prozent“, sollten wir die Flucht nach vorn ergreifen und über unsere Angst reden.

Als ich meine ersten Vorträge hielt, war ich so nervös, dass ich kein Wort herausbrachte. Also habe ich gesagt: „Wenn Sie glauben, ich bin jetzt nervös ... (Pause, weil ich schlucken mußte), . . . dann haben Sie recht.“ Großes Gelächter, und damit war die Sache gelaufen.

Das schlimmste an „großer Angst“ ist nämlich nicht die Angst selbst, sondern die Angst davor, dass andere unsere Nervosität „bemerken“. Tatsache aber ist: Unsere eigenen Maßstäbe sind wesentlich härter als die, die andere anlegen.

Mit besten Grüßen

Peter Tschötschel

Inhaltsverzeichnis

- „Nette Chefs“ leben gefährlich!
- Nutzen Sie Ihre Visitenkarte als „Marketing-Tool“
- Visitenkarten-Etikette
- Weniger Steuern für „die Reichen“ – ist das fair?



News - Letter

Oktober 2008

Tschötschel
Coaching

„Nette Chefs“ leben gefährlich!

Dieser Satz mag für den einen oder anderen Leser eine gar nicht so nette Überraschung sein, denn solche Vorgesetzte werden im Alltag mit positiv klingenden Eigenschaften beschrieben. Aber: Konflikt vermeidende Chefs schaden sich selbst und anderen! Ein Beispiel hierzu aus einem unserer Coachings, sinngemäß mit den Worten der gecoachten Führungskraft: Dem Vorgesetzten einer Instandhaltungsabteilung falle auf, dass sich der „Gegenwind“ gegenüber seinem Bereich verstärke. Sein eigener Vorgesetzter habe ihn bezüglich der Beschwerden aus Fachabteilungen bereits angesprochen. Obwohl er durch Zuvorkommenheit und Freundlichkeit stets auf den guten Ruf gerade seiner zwangsläufig unter Beschuss stehenden Abteilung bedacht sei, erlebe er nun diese Entwicklung. Mitunter fühle er sich im Vergleich zu seinen Kollegen zwar als „nützlicher Idiot“ – größere Schwierigkeiten allerdings gäbe es nur ganz selten.

Die Arbeitszeitkonten seiner Mitarbeiter seien übervoll – nur was könne man tun? Die Fachbereiche melden ihren Bedarf, der eben auch abzuarbeiten sei. Viel Kontakt zu seinen recht selbständigen Mitarbeitern habe er zwangsläufig nicht; diese arbeiten jeweils vor Ort. Bei der Arbeitsteilung reichten meist kurze Anweisungen und die Leute wüssten, was sie zu tun hätten. All die Jahre habe das ja auch gut geklappt. Die heutige Stimmung belaste ihn regelrecht und er sei froh, wenn ein Arbeitstag vorbei wäre.

Für einen Außenstehenden wie den Coach oder für Sie als Leser, ist der „eigene Anteil“ dieses Klienten vermutlich offensichtlich: „Was andere mit uns machen, ist die Folge unserer Ausstrahlung, was man mit uns machen kann“ – der Alltag gibt bereits die Antwort. Wesentlich ist dabei, dass der Betroffene den eigenen Anteil, z.B. des „Unterlassens“ von klar geäußerten Forderungen an Mitarbeiter und von Abgrenzungen, d.h. Prioritätensetzung gegenüber Fachabteilungen, gar nicht sieht.

Es hilft alles nichts:

Wer führen will, muss akzeptieren, dass diese Rolle auch mit der Bewältigung von Konflikten zu tun hat. Wer dies nicht will, sollte es besser ganz lassen.
(Winfried Berner)

In Problemsituationen sind wir gewissermaßen „teilblind“ und sehen zunächst nur die Anteile von anderen, von Umständen und Bedingungen. Im Coaching – so auch in unserem Beispiel - wird nun durch die Entwicklung der verschiedenen Perspektiven - und durch das damit mögliche bewusste Erkennen des „eigenen Anteils“ - die Möglichkeit einer neuen Bewertung von Situation und Problemlage erarbeitet. Daraus können wir eine neue Entscheidung treffen und neue Handlungschancen werden sichtbar.

"Kollegiale" oder "kumpelhafte" Chefs (die Begriffe sind durchaus bedeutungsverwandt) drücken sich mit ihrem Führungs-Stil vor einem wesentlichen „strukturellen Konflikt“, nämlich vor dem, dass sie nicht mehr Teil der Gruppe sind,

News - Letter

Oktober 2008

Tschötschel
Coaching

sondern Forderungen an ihre Mitarbeiter zu stellen und sich mit deren Leistungen auseinander zu setzen haben, bis hin zum Ziehen von Konsequenzen. Wer diese Sonderrolle entweder nicht annehmen oder nicht transparent werden lassen will, ertotet, was er/sie vermeiden möchte: (meist verdeckte) Konflikte! Das jedoch führt nicht zu Akzeptanz, sondern zum sicheren Akzeptanzverlust.

Zitate, Tipps, etc.

Schaffen Sie in Ihrer Umgebung eine „konstruktive Streitkultur“! Suchen Sie (und ermutigen Sie zum) Widerspruch! Lernen Sie, „Tat und Täter“ zu unterscheiden d.h., leben Sie „eiserne, unerschütterliche“ Akzeptanz und Respekt der Person (die im Alltag oftmals „Konfliktgegner“ genannt wird)! Entwickeln Sie Ihre Mitarbeiter in diesem Sinne durch Ihr eigenes Vorbild: „wie wir in den Wald hineinrufen, so schallt es heraus“! Sehen Sie Konflikte als „normal“ an, nicht als „schlimm“, d.h. „suchen und schaffen Sie Konflikte“ als Chance zur Entwicklung aller Beteiligten!

Nutzen Sie Ihre Visitenkarte als „Marketing-Tool“

Ihre Visitenkarte ist Ihr am einfachsten zu nutzendes und Ihr schnellstes Instrument zum „Marketing in eigener Sache“. Leider jedoch ist dieses kleine Stück bedruckten Kartons ein oft vernachlässigter Aspekt des ersten Eindrucks! Also:

- Professionell gedruckte Exemplare bitte; keine am heimischen PC selbst entworfenen und per Laser- oder Tintenstrahldrucker gefertigten Bemühungen! Das ist vielleicht kostengünstig, aber leider eben auch amateurhaft.
- Raum nutzen: warum nicht auf der Rückseite ein paar erklärende Worte über Ihr Geschäft, Ihre Vision, Ihre Werte?
- Geben Sie zwei oder mehr Karten weiter (evtl. verbunden mit der Bitte, diese weiterzureichen). Verteilen Sie Ihre Karten in diesem Sinne auch im Freundes- und Bekanntenkreis – Ihre Karten nutzen Ihnen in den Händen anderer mehr als gut verstaut in Ihrer Tasche!
- Versenden Sie Ihre Karten! Fügen Sie Ihren Briefen eine oder zwei Visitenkarten bei. Oft werden Ihre Kontaktdaten weitergegeben – und Ihre Karte macht auf jeden Fall einen bleibenderen / besseren Eindruck als die handschriftliche Notiz Ihres Geschäftspartners.

News - Letter

Oktober 2008

Tschötschel
Coaching

Visitenkarten-Etikette

Wussten Sie, dass es – speziell, aber nicht nur, in Asien - als unhöflich gilt, auf jemandes Visitenkarte zu schreiben, ohne zuvor um Erlaubnis dafür gebeten zu haben?

Wussten Sie, dass es als Zeichen besonderer Höflichkeit gilt, eine empfangene Karte für ein paar Sekunden lang konzentriert zu lesen?

Wussten Sie, dass es als Zeichen der Wertschätzung gesehen wird, Ihre Karte nicht „nebenbei“ auszuhändigen oder über den Tisch zu schieben, sondern zu „übergeben“ (mit beiden Händen ist dabei – speziell wiederum in Asien - besonders höflich)

Weniger Steuern für „die Reichen“ – ist das fair?

Prof. Dr. David Kamerschen von der University of Georgia, USA, schrieb uns diese nette Geschichte zum Nachdenken und Schmunzeln:

Manchmal kritisieren Politiker, Journalisten und andere Zeitgenossen, dass nur die Wohlhabenden einer Gesellschaft von Steuererleichterungen profitieren. Nur, was bedeutet das? Lassen Sie uns die Konsequenz so darstellen, dass jedermann sie verstehen kann, ohne erst studieren zu müssen.

Nehmen wir z. B. an, dass sich zehn Freunde täglich nach der Arbeit für ein paar Bier in ihrem Stammlokal treffen und die Gesamtrechnung dafür 100€ beträgt. Bezahlen sie diese Rechnung so wie wir unsere Steuern zahlen, so bedeutet dies:

- Die ersten 4 Personen (die Ärmsten) zahlen gar nichts
- Die fünfte Person zahlt 1€
- Die sechste zahlt 3€
- Die siebte zahlt 7€
- Die achte 12€
- Die neunte 18€
- Und die zehnte (der oder die Reichste) zahlt 59€

Unsere 10 Freunde beschließen, so zu verfahren, behielten das bei und waren zunächst zufrieden.

Eines Tages nun sagt der Wirt: „Da ihr so gute Kunden seid, kürze ich eure tägliche Rechnung um 20 €“; d.h. die 10 zahlen nun nur noch 80€ zusammen, statt 100€ wie bis dahin und wollen nach wie vor diese Summe entsprechend ihrer Steuerverteilung begleichen, d.h. dass die ersten 4 nach wie vor nichts bezahlen. Aber wie sollen die 20€ Ersparnis unter den anderen 6 aufgeteilt werden, so dass jeder seinen fairen Anteil hat? Sie beschließen, die Rechnungsanteile so zu reduzieren, dass die Reicherer weniger profitieren als die Ärmeren. Der Wirt erklärt sich bereit, die Verteilung auszurechnen:

- Die fünfte Person zahlt jetzt wie die ersten 4 gar nichts (100% Ersparnis)
- Die sechste zahlt jetzt 2€ statt 3€ (33% Ersparnis)

News - Letter

Oktober 2008

Tschötschel
Coaching

- Die siebte zahlt jetzt 5€ statt 7€ (28% Ersparnis)
- Die achte Person zahlt jetzt 9 statt 12€ (25% Ersparnis)
- Die neunte zahlt jetzt 14€ statt 18€ (22% Ersparnis)
- Die zehnte Person schließlich zahlt jetzt 49€ statt 59€ (16% Ersparnis)

Jeder der sechs war nun besser gestellt als vorher – die ersten 4 zahlen nach wie vor gar nichts, so auch der Fünfte. Aber eines Abends begann unsere gesellige Runde ihre Ersparnisse zu vergleichen. „Ich bekomme lediglich einen 1€ von den 20€“ erklärte der Sechste und zeigte auf den Zehnten: „Und der da bekommt 10€!“ - „Genau!“ stimmte der fünfte zu, „Ich spare auch nur 1€! Es ist ungerecht, dass der da zehn Mal mehr bekommt als ich!“ – „Wohl wahr!“, rief der Siebte, „Wieso sollte der da 10€ kriegen, wenn ich nur 2€ bekomme? Die Reichen sahen immer ab!“ - „Moment mal!“ riefen nun die ersten vier unisono; „Wir bekommen überhaupt nichts! Das System ist eine Ausbeutung der Ärmsten!“. Die neun begannen, den Zehnten zu verdreschen.

Am nächsten Abend blieb der Zehnte der Runde fern, also tranken die neun anderen ihr Bier ohne ihn. Jedoch als es darum ging, die Rechnung zu bezahlen, stellten sie zu ihrer Überraschung etwas ganz Entscheidendes fest: sie alle zusammen hatten zu wenig Geld, um auch nur die Hälfte der Rechnung zu begleichen!

Prof. Dr. Kamerschen nun wörtlich: „Und das, liebe Jungen und Mädchen, Journalisten und Professorenkollegen, ist die Art und Weise wie unser Steuersystem funktioniert. Diejenigen, welche die meisten Steuern zahlen, profitieren am meisten von einer Steuererleichterung. Besteure sie zu hoch, attackiere sie dafür, dass sie wohlhabend sind, und es ist sehr wahrscheinlich, dass sie nicht mehr mitmachen. Sie könnten entscheiden, ihr Bier woanders zu trinken, dort nämlich, wo man ihnen gegenüber wohlgesonnener ist.“ - Das alles gilt natürlich nur für die USA und die dortige Missgunst, oder?

(Quelle: Email Prof. Kamerschen 13.3.07, Übersetzg. d. Verf.)