

Newsletter

April 2010

Tschötschel
Coaching

Wie kann ich lernen, mich gewählter auszudrücken?

Eine „gewählte Ausdrucksweise impliziert ja, dass man etwas ‚wählen‘ kann, jedoch können die meisten Menschen aber nicht viel wählen, wenn sie sprechen (oder schreiben).

Studien haben ergeben, dass die meisten Menschen schlappe fünf bis zehn Prozent des Wortschatzes ihrer Muttersprache aktiv einsetzen. Selbst wenn wir davon ausgehen, dass circa 40 bis 50 Prozent der Worte aus Fachvokabular bestehen (oder wissen Sie, was ein „Gebinde“ in Bezug auf Farbeimer bedeutet?), dann heißt das immer noch, dass wir nur die Hälfte des verfügbaren Wortschatzes aktiv einsetzen. Nun sagen Sie vielleicht: „Wenn ich ausdrücken kann, was ich sagen will, reicht mir das.“ Aber das Traurige ist, dass Sie nie in vollem Maße wissen werden, was Sie sagen würden wenn Ihr Vokabular Ihnen mehr Auswahl bieten würde. Denn, wie Wittgenstein schon so treffend formulierte: „Die Grenzen meiner Sprache sind die Grenzen meiner Welt.“ Das heißt Menschen mit geringem Wortschatz können viele Nuancen des Lebens nicht wahrnehmen, weil ihnen buchstäblich die Worte dafür fehlen.

Wenn uns die Möglichkeit fehlt, zwischen Zorn, Wut, Unbehagen, Unsicherheit, Angst, Nervosität oder Ärger zu unterscheiden, dann reagieren wir jedesmal „stocksauer“, wiewohl wir eigentlich einmal Angst und einmal Nervosität empfunden hätten. Umgekehrt verhilft uns ein reiches Vokabular, solche Unterscheidungen vorzunehmen und demzufolge weit „angemessener“ zu reagieren. Dasselbe gilt für positive Empfindungen. Experimente im Seminar zeigten, dass Menschen weit mehr Worte für negative Gefühle kennen als für positive. Wenn uns auch hier Worte fehlen, können wir weder anderen noch uns mitteilen, wenn wir uns gut fühlen. Also nehmen wir gute Gefühle weniger bewusst zur Kenntnis und können uns seltener daran erfreuen.

Daher möchte ich Ihnen zwei Strategien vorschlagen.

Erstens: Hören Sie regelmäßig, z.B. unterwegs Literatur-CDs oder MP3s, deren reiches Vokabular Ihren Wortschatz ganz nebenbei systematisch erweitert. Lernen Sie zweitens, sich (und anderen) ebenso regelmäßig mitzuteilen, dass Sie sich „gut fühlen, wobei Sie laufend weitere Begriffe für „gut“ sammeln.

Mit dieser Doppelstrategie verbessern Sie Ihre Lebensqualität und schaffen die nötige Voraussetzung, sich in zunehmendem Maße „gewählt“ ausdrücken zu können sowohl, wenn Sie mit anderen reden, als auch, wenn Sie zu Ihrer Seele sprechen wollen.

Mit besten Grüßen

Peter Tschötschel



Newsletter

April 2010

Tschötschel
Coaching

Inhaltsverzeichnis

- Coaching als Hilfe in einer Finanzkrise?
- „Dilbert und Peter“ - Management heute

Coaching als Hilfe in einer Finanzkrise?

In dieser Ausgabe muss die aktuelle Finanzkrise auch in einem Coaching Newsletter zum Thema werden. Horrende Verluste an den Weltbörsen schwappen in die Realwirtschaft und dieser „Crash auf Raten“ oder „cascading crash“ der Finanzindustrie wird uns alle leider noch viele Monate lang, vielleicht sogar noch Jahre lang in seinem Würgegriff halten.

Der Auslöser bzw. Hintergrund der Krise ist allen wohlbekannt: Ein Kollaps maroder Hypothekenkredite in den USA, verbunden mit einem Verschuldungsgrad aller Wirtschaftssubjekte weltweit jenseits aller Vorstellungskraft, führte zu einer Kreditversteifung, dann zu einer Kreditverstopfung und letztlich zum Riss der „Verschuldungskette“, welche die Basis der Wertschöpfungskette jeglicher Volkswirtschaft bildet. Dies geschah Ende 2007 bis Herbst 2008 in den USA und nunmehr weltweit: Amerika als die „Lokomotive der Weltwirtschaft“ zieht die Welt nicht nur nach oben, wie in den vergangenen „fetten“ Jahren, sondern in den kommenden „mageren“ leider auch nach unten.

Wir dürfen mit einer langen Rezession rechnen, da die Übertreibungen der vergangenen Jahre mit „Finanzderivaten“ noch lange nicht finanziell bereinigt sind und Hedge-Fonds ihre Raubritter-Methoden bislang ebenso wenig veränderten: jeden Nachmittag in diesem Oktober gegen 15:00 Uhr stellten Hedge-Fonds ihre Positionen glatt und betrieben „short selling“ („Leerverkäufe“), die den bis gegen 14:30 Uhr Ortszeit durchaus stabilen amerikanischen Aktienmarkt täglich ins Minus trieben – ungeachtet befriedigender Nachfrage anderer Investoren und ungeachtet angekündigter und mittlerweile realisierter Eingriffe von Staaten und Notenbanken. Der Abschwung wurde nur tageweise mit irrwitzigen Aufwärtsbewegungen unterbrochen, als Hedge-Fonds den Markt nach oben prügelten, da der Leerverkauf eines Papiers nur gestattet ist, wenn eine vorhergehende Bewegung nach oben stattfand.

Das Ganze wurde bereits Ende der achtziger Jahre vorhergesagt; die Apologeten solcher Crash Szenarien, beispielsweise Paul C. Martin mit seinen Büchern „Ende des Kapitalismus“ oder „Aufwärts ohne Ende?“, waren damals jedoch das Ziel von Unverständnis, bis hin zu Hohn und Spott. Nun behalten sie Recht und nun gilt es finanziell (und mental!) zu überleben, zumindest zu optimieren.

Was hat das mit Coaching zu tun, oder präziser: wie kann Coaching dazu beitragen, die massiven individuellen Konsequenzen dieser Krise zu mildern? Wir sehen mehrere Themenbereiche, die Sie mit Ihrem Coach angehen sollten:

1. Coaching zum Umgang mit Befürchtungen und Zukunftsangst

Die eigene innere Stabilität ist in turbulenten Zeiten – natürlich nicht nur, jedoch besonders in diesen – unersetzlich. Die Realität ist schlimm genug, die emotionale Potenzierung des Problems jedoch wird uns lähmen. Coaching hilft in diesem Sinne eigene Bewertungen zu überprüfen, zu relativieren und Befürchtungen als Auslöser von Ängsten umzudeuten.

„Im Kapitalismus beutet der Mensch den Menschen aus.
Im Kommunismus ist es genau umgekehrt“
(John Kenneth Galbraith)

2. Coaching zur Akzeptanz unvermeidbarer finanzieller Verluste

Dieser Aspekt hängt logischerweise mit dem vorigen Punkt zusammen. All unser Ersparnis in Aktien, Fonds und in Bonds schrumpft erheblich; ein großer Teil unserer Alterssicherung ist somit einfach „verdunstet“. Auch Kapitallebensversicherungen kommen nicht ungeschoren davon, denn diese sind natürlich in den genannten Wertpapieren investiert. Das Ziel ist so wenig wie möglich zu verlieren! Verluste als solche, nicht nur Verluste in Gewinnen, sondern schmerzliche Substanzverluste, sind unvermeidlich – und zwar für jedermann. Am besten fahren diejenigen Zeitgenossen, die allen Ratschlägen von klugen Finanzberatern zum Trotz, liquide blieben und ihr Geld in das gute alte Sparsbuch oder andere liquide Konten steckten. Die „Akzeptanz der Realität“ war immer schon eine wesentliche Voraussetzung für gestaltete Veränderungen; das gilt auch in diesem Falle – und Coaching ist der Königsweg dazu, den Akzeptanzprozess zu beschleunigen.

3. Coaching zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes

Wohl dem, der einen Job hat! Entlassungen werden bereits vorgenommen; weitere werden folgen. Warum sollte Ihre Firma gerade Sie „an Bord“ halten wollen? Weil Sie etwas „anbieten“ oder verkörpern, was gewissermaßen ein „Alleinstellungsmerkmal“ ist? Fragen, die Sie in diesem Sinne mit Ihrem Coach bearbeiten sollten, sind z.B.:

- „Was ist meine Differenz zu anderen?“
- „Welche speziellen Stärken habe ich entwickelt?“
- „Werden diese Stärken nachgefragt?“
- „Welche Kompetenzen braucht meine Firma am dringendsten?“
- und gegebenenfalls / möglichst: „Was macht mich unentbehrlich?“

Entwickeln Sie so Ihre „Überlebensstrategie“ in Ihrem professionellen „Markt“, ähnlich einem Unternehmen, das diese Fragen zu beantworten hat, um in seinem Markt zu bestehen. Dass wir alle deutlich mehr, härter und länger zu arbeiten haben als bisher gefordert, sei nur der Vollständigkeit halber erwähnt. Wer nicht bereit ist, vollen Einsatz und Höchstleistung auf Dauer zu erbringen, hat wenig Chancen in diesen Zeiten.

4. Coaching bei drohendem oder tatsächlichem Arbeitsplatzverlust

ist eher eine Selbstverständlichkeit und unseren Lesern vermutlich klar. Auch in diesem Falle bietet Coaching die beste Möglichkeit, Bewerbungen zu optimieren und zu platzieren, sich auf Gespräche vorzubereiten, entmutigende Absagen zu verarbeiten, durchzuhalten und dergleichen mehr.

Fazit: Coaching hilft in der Tat; wir können das Fragezeichen in unserer Überschrift getrost streichen.

„In der Geschichte ist es wie in der Schule:
Wer es nicht begreift, darf es wiederholen!“
(Dr. Hermann Bayer)

Newsletter

April 2010

Tschötschel
Coaching

Zitate, Tipps, etc.

Lesen Sie das Buch „Der große Crash 1929. Ursache, Verlauf, Folgen“, das der berühmte Wirtschaftswissenschaftler John Kenneth Galbraith 1955 veröffentlichte und das interessanterweise in diesem Jahre 2008 neu aufgelegt wurde. Der Verlag annonciert es folgendermaßen:

„Kein anderer Tag hat sich in das kollektive Gedächtnis der Anlegergemeinde so eingebrannt wie der "Schwarze Freitag" von 1929. Innerhalb weniger Stunden kollabierte die größte Volkswirtschaft der Erde, ein weltumspannendes Handels- und Währungssystem geriet ins Wanken. Doch wie konnte es zu diesem "Super-GAU" an den Finanzmärkten kommen? John Kenneth Galbraith analysiert minutiös die Umstände, die dieses Ereignis möglich machten. Schritt für Schritt zeigt er auf, welche Fehler in der Vergangenheit zu diesen katastrophalen Entwicklungen führten. Und er zieht die Parallele, die sich im Gespräch über dieses Weltereignis stets unterbewusst aufdrängt: Könnte so etwas wieder passieren? Heute? Hier? Galbraith meint: Ja. Es muss wieder passieren.“ (Quelle: finanzbuchverlag München).

Die Parallelen von damals zu heute werden Sie überraschen.

„Dilbert und Peter“ - Management heute

Lassen Sie uns nach der ernsten und schwerwiegenden Betrachtung im obigen Artikel zu der humorvollen Seite von Führung und Management wechseln: Das „Dilbert-Prinzip“ ist eine Abwandlung des bekannten „Peter-Prinzips“ der Autoren Laurence J. Peter und Raymond Hull. Das Peter-Prinzip sagt, dass jeder Beschäftigte im Unternehmen bis zu der Stufe aufsteigt, deren Anforderungen er nicht mehr gewachsen ist. Der Aufstieg selbst erfolgt deshalb, weil dieser Beschäftigte genau in seinem bisherigen Aufgabenfeld erfolgreich war. Damit besteht ein Management aus zwei Kategorien von Führungskräften: Überforderte und Leistende, die in Bälde durch Überforderte ersetzt werden.

Das Dilbert-Prinzip erspart den Umweg über Leistung: es behauptet, dass die ineffizientesten Beschäftigten in einer Firma unverzüglich ins Management versetzt werden, wo sie den geringsten Schaden anrichten können. Damit verfügen diese armen Menschen weder über die notwendigen sozialen noch über die entsprechenden fachlichen Kompetenzen für ihre Funktion – und sie werden so, auch noch von persönlichen Marotten gebeutelt, zum Medium übergeordneter Zwänge.

In seiner Hilflosigkeit mutiert ein Management zum Spielball von Markt, Kunden, Mitarbeitern, Anteilseignern, Analysten und (gegebenenfalls) eigenen Vorgesetzten.

Die Bezeichnung „Dilbert-Prinzip“ gründet in den Comics des Karikaturisten Scott Adams, der Dilbert im Wall Street Journal 1993 unsterblich machte: Dilbert ist ein angestellter Programmierer, Software-Entwickler und Ingenieur mittleren Alters, der in einem Großraumbüro mit den berühmten amerikanischen Cubicles (1,5m x 1,5m Arbeitsplatzwürfel) arbeitet. Als unfreiwilliger Single schlägt sich Dilbert mit den Unzulänglichkeiten und Unverschämtheiten seines Jobs, seiner Kollegen und seines Chefs herum.

1998 entwickelte Scott Adams seine neuen Gedanken zum Dilbert-Prinzip. In einem humorvollen Buch gleichen Titels erklärt der Autor anhand verblüffender Beispiele, wie sich das Dilbert-Prinzip immer weiter durchsetzt, obwohl es von den einzelnen betroffenen Personen keineswegs beabsichtigt war, im Sinne dieses Prinzips zu handeln.

Dilbert und das Dilbert-Prinzip helfen uns tatsächlich, uns selbst und unseren Job nicht ganz so bierernst zu nehmen. Schauen Sie doch mal in das Buch rein.