



Rundschreiben August/September 2016

Liebe (Geschäfts-)Freunde und Kunden!

In der Politik wie im (wirklichen?) Leben: Kommunikation erscheint zuweilen ungeheuer schwierig. Manchmal weiss man nicht, eskaliert die Kommunikation oder sind die grundlegenden Einstellungen inkompatibel?

Ob irgendetwas unbewusst geschieht und daher zu ungewollten, nicht planbaren Reaktionen führt oder ob das Ganze einem (eiskalten, beschwichtigendem oder anderen) Kalkül entsprungen ist.

Zu einem der wichtigsten Dauerbrenner in der (manchmal schief laufenden) menschlichen Kommunikation und Zusammenarbeit gehört das Prinzip: „Die Hoffnung stirbt zuletzt!“

Sehr beliebt und sehr gefährlich, weil auch bei jemandem, der dieses Prinzip sehr lange erfolgreich gepflegt hat trotzdem irgendwann die Grenze erreicht ist, wo die Hoffnung schließlich alleine nicht mehr ausreicht. Um z.B. eine bestimmte Situation zu ertragen, geschweige denn eine sich dauernd wiederholende stressende Herausforderung einfach so wegzustecken.

Und dann kommt es mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einer Art plötzlicher Explosion, die man sich kaum erklären kann: „Das war doch immer so ein netter Kollege! Was war denn das jetzt für ein seltsamer Anfall?!“

Das Prinzip Hoffnung funktioniert deswegen nicht, weil es eine passive, schlicht abwartende

- Menschliche kommunikative Dauerbrenner: Die Hoffnung stirbt zuletzt
- Buchempfehlung: Ein nützliches Ratgeberbuch? Ja, das gibt's!
- Termine und Veröffentlichungen

Haltung befördert, die in einer problematischen Situation einfach dem Zufall außerhalb der eigenen Person überlässt, ob irgendwer oder irgendwas sich zu eigenen Gunsten oder wenigstens zukünftig kleinerem eigenem Schaden verändert.

Jetzt werden viele Menschen dagegen halten: „Ja, aber der Glaube versetzt doch Berge!“ und damit haben Sie natürlich Recht. Dafür gibt es ja genügend literarische und sonstige Beispiele.

Für unsere Zwecke in einem beruflichen Alltagsleben sollten wir aber weniger hoffen und mehr tun, wenn wir denn die Möglichkeit dazu sehen. Oder wenigstens unserer Hoffnung Ausdruck verleihen, damit sie überhaupt bemerkt wird!

Denn es gibt kaum etwas Erfolgreicheres und Befriedigenderes, als über den Schatten seiner eigenen Bedenken (manchmal „Feigheit“) gestiegen zu sein, und endlich anzufangen, die ureigenen Interessen gegenüber denen zu vertreten, mit denen wir täglich zusammenarbeiten müssen und vor allem: wollen!

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen einen weiterhin weitestgehend selbstbestimmten Sommer (-Urlaub)!

Ihr

Hüte Dich vor den Bescheidenen, Du ahnst nicht, mit welchem gerührtem Stolz sie ihre Schwächen hegen.

Arthur Schnitzler (1862-1931)

Die Hoffnung stirbt zuletzt ...

Heinrich Meierdiercks kam mit der neuen Kollegin eigentlich prima klar. Nicht einmal die ewigen Streitereien, von denen er immer gehört hatte aus Nachbarabteilungen oder die seine Kollegen auch schon gerne einmal von Zaun gebrochen hatten, kamen vor. Weder „Kaffeekochen“ oder „mal eben belegte Brötchen holen“, waren in seinem Projekt zum Thema geworden.

Er konnte doch eigentlich glücklich sein. Aber immer, wenn die Neue im Rahmen ihrer ganz normalen Tätigkeit, wegen derer sie auch eingestellt worden war, mit den Ergebnissen kam - wenn sie überhaupt vom alleine kam „ohne dreimal dazu aufgefordert zu werden“ - bekam er nur „halben Kram“ zurück. Und das ärgerte ihn.

Nun gut, die Kollegin hatte gekündigt und war zur Konkurrenz gegangen. Aber nun hatte Meierdiercks einen neuen Kollegen. Der wurde zwar auch nicht von den eingefleischtesten Chauvinisten in seiner Gruppe zum Kaffeekochen oder Brötchenholen geschickt, aber eine Arbeitserleichterung stellte er auch nicht gerade dar.

Er brauchte einfach für alles zu lange. Machte häufig Fehler, und, was Heinrich überhaupt nicht ertragen konnte: er erzählte den ganzen lieben Tag lang Witze, über die außer ihm selbst kaum einer lachte.

Noch lächelten ihn dann alle an, bis auf Meierdiercks. Der lächelte nicht mehr. Allerdings änderte sich dadurch auch nichts. Neulich wäre ihm fast der Kragen geplatzt, als der neue Kollege zur Tür hereinkam (natürlich ohne anzuklopfen, das war auch so ein Punkt...) mit den Worten: „Ach übrigens, ehe ich das vergesse: kommt eine ältere Dame zum Arzt!“

Gott sei Dank klingelte in diesem Moment Meierdiercks' Telefon und soviel Anstand hatte der Neue immerhin, dass er daraufhin „den Mund hielt und seine Sachen ablegte und wieder verschwand...“ - „Ja, aber, meinte nun auch Frau Dr. Lehmann, seine Kollegin, „der nervt ja ohne Ende, irgendwas müssen wir unternehmen!“

Da waren sich beide einig. Aber was? Sie waren sich auch einig, dass sie nie so eingreifen wollten, wie ihr

zeitweilig cholerisch anmutender Chef, der vermutlich den Neuen gleich „zur Minna“ gemacht hatte, bei dem ersten diesbezüglichen Vorfall in dessen Büro. Jedenfalls war das am zweiten Arbeitstag des neuen Kollegen bis weit über den Flur zu hören gewesen!

Sie hatten, da waren sie sich auch einig, bereits verschiedene Versuche unternommen, dem Neuen diskrete Hinweise zu geben, aber sie wollten ihn eben auch nicht gleich am Anfang zu sehr frustrieren und hatten schon darüber gesprochen, auch mit anderen Kollegen, dass

Warum sagen wir nicht, was wir wirklich wollen?

Es gibt viele Gründe, warum Menschen nicht sagen, was sie von anderen Menschen erwarten. Einer mag sein, dass sie selbst schlechte Erfahrungen damit gemacht haben, nämlich als Empfänger von Kritik, auch wenn es erst einmal gar nicht um Kritik, sondern um die Erwartungen z.B. bzgl. der Erledigung einer Aufgabe gegangen war. Beispiel: „Meierdiercks, Sie nehmen sich jetzt mal die Datenbank 'XY' vor. Und nicht, dass mir wieder Beschwerden kommen, das geht auch ohne Fehler - wenn man sich nur ein bisschen zusammennimmt!“ Vermutlich braucht man hier nicht umständlich zu erklären, warum oder unter welchen Umständen sich Herr Meierdiercks angegriffen fühlen würde.

Viele Menschen haben einfach berechtigterweise Angst davor, dass ihre Wünsche bei den anderen als ungerechtfertigte Kritik ankommen könnten. Also schweigen sie lieber und hoffen darauf, dass derjenige welche irgendwann selbst drauf kommen möge, was denn eigentlich der sehnliche Wunsch ist.

Das in Beziehungen oft so kontraproduktiv wirkende und doch so populäre Credo: „Wenn Du mich liebst, musst Du meine Gedanken lesen können!“ feiert im unternehmerischen Kontext „fröhliche Urständ“!

Zwischen falsch zu verstehenden barschen Kritik-Ausbrüchen, gepaart mit übergreifigen Vorwürfen und dem Prinzip Hoffnung muss es aber etwas geben, das zu einer konstruktiven Lösung solcherlei Probleme führt, und nicht zu einer chronifizierten Quelle dauernden Frusts und damit gekoppeltem Stress.

Dazu gibt es in Kürze einen blog auf

www.projektmagazin.de

unter dem Titel „Die Hoffnung stirbt zuletzt!“

Lesestoff für Profis

er sich eben erst einmal einarbeiten und die Leute kennenlernen müsste.

Ein Versuch von Kollege Kretschmer war vor Tagen auch nicht erfolgreich gewesen, dem der Neue etwas zu einem Fachthema ausarbeiten sollte und dies auch gemacht hatte. Nur hatte er das Ganze als Power Point-Präsentation aufbereitet und nicht, wie gewünscht, als Artikel-Entwurf für ein Handout für die entsprechende Datenbank.

Kretschmer war von den Worten des Neuen: „Ach ja, der Text, na, den können Sie ja von der Präsentation direkt und leicht ableiten!“, wohl so beeindruckt und auch überrascht - eigentlich überrumpelt! - dass er den Text dann tatsächlich selbst geschrieben hatte.

Bevor er merken konnte, dass diese kurze Kommunikation in die völlig falsche Richtung gelaufen war, war „der Neue“ bereits wieder aus seinem Büro verschwunden.

Auch Kretschmer dacht sich dann: „Das wird schon. Er ist ja auch neu hier. Er muss sich eben erst auf uns einstellen. Er wird irgendwann schon merken, was wir von ihm wollen.“

Ein nützliches Ratgeberbuch? Ja, das gibt's !!

O'Hanlon, Bill

Probiert mal anders. Zehn Strategien, die Ihr Leben verändern.

Carl Auer Lebenslust, 2. Auflage, 2011, € 17,95

O'Hanlon ist u.a. Paartherapeut und auch sonst ein heller Kopf. Mit diesem Buch liefert er den Beweis, das Amerikaner in einem „Ratgeber“-Buch durchaus etwas anderes können, als vereinfachte Rezepte ins Glück zu vermarkten.

Einigen Hochbegabten wird es ein Dorn im Auge sein, wie er in unzähligen Beispielen die vollkommen einfachen, allerdings nicht immer leichten (weil von uns auf die eine oder andere Weise tabuisierten oder intellektuell verklärten-verkomplizierten) Wege beschreibt, mit Hilfe derer man auch bei schwierigen „Problemen“ weiterkommen kann. So einfach soll das alles sein? Eine schöne und vielfältige Einführung sozusagen in die lösungsorientierten Strategien systemischen Denken und Handelns.

Man möchte fast sagen, das Buch ist „Butter bei die Fische“ für den Grundsatz der Systemischen Konstruktivisten bzgl. lösungsorientierter Beratungsansätze: „Wenn etwas funktioniert, mach' mehr davon! Wenn nicht, lass es sein. Mach' etwas ander(e)s! Und was nicht kaputt ist reparier auch nicht!“

Ob es sich um den beruflichen Kontext handelt, um schwer zu verarbeitende Traumata, um unsere mehr oder weniger verbogene Sexualität. Er zeigt, wie man selbst mit hausgemachten Ritualen und anderen Maßnahmen davon kommen kann: Nichts vergessen, aber auch nicht mehr ferngesteuert durch alte („unvergessliche“?) Wunden in eine lösungsorientierte Zukunft steuern kann. Und das in bester systemisch-konstruktivistischer Manier: OHNE die rosarote Sonnenbrille aufzusetzen. Pragmatisch, sich selbst und andere anerkennend und wirksam.

Auch wenn der Stil an mancher Stelle für ein empfindlich europäisch sozialisiertes Gemüt doch noch etwas zu „amerikanisch“ daherkommt, empfiehlt sich die Lektüre für diejenigen unter uns, die wenigstens einmal versuchen möchten, lösungs- anstatt problemorientiert oder gar problemfixiert das eigene Leben zu gestalten, anstatt es von anderen gestalten zu lassen und dann unter der nicht passenden Verwirklichung unserer Träume zu leiden, bis es endlich ein Alptraum geworden ist.

Zum Thema Spiritualität hätte er die meiner Meinung nach etwas einseitige Orientierung auf vorhandene religiöse Angebote erweitern müssen auf die vielen weiteren, nicht kirchengebundenen Wege zur Spiritualität. Aber das kann man angesichts des Gesamtwerks verzeihen.

Von meinen persönlichen 5 Sternen deswegen 4 Sterne für diese gelungene Anleitung, es doch mal etwas anders zu probieren – zu eigenen Gunsten!



Vortrag zum Thema

"Hochbegabte im Unternehmen"

Am 01. Oktober 2016 in Zürich in

Rahmen des "Tages der Intelligenz" der Mensa Schweiz

Referent: Dipl. Psych. Detlef Scheer

Manche Menschen meinen, dass Hochbegabte sich - wenn Sie den überhaupt Probleme hätten - doch selber helfen sollten! Andere denken bei Hochbegabten an Fernsehshows, in denen sechsjährige Kinder sich unendlich erscheinende Zahlenreihen merken können oder aus unerklärlichen Gründen plötzlich Beethoven-Sonaten vom Blatt abspielen können.

Und damit ist der Fall immer noch für viele erledigt. Die sollen doch froh sein, wenn sie so begabt sind.

Viel hochbegabte Menschen erleben das ganz anders. Im Berufsleben fühlen sie sich von Neidern umgeben, die Ängste entwickeln, dass sich etwas zu ihren Ungunsten entwickeln könnte, sobald jemand in ihrer Nähe arbeitet, der z.B. schneller als sie arbeitet oder mit weniger Fehlern, oder ungewöhnlichere Wege beschreitet. Um nur einige Beispiele zu nennen, was Kollegen von Hochbegabten (ob sie sich nun als solche „geoutet“ haben oder nicht) oft Angst macht. So kommt es z.B. zu Solidarisierungen, damit das durchschnittliche Arbeitsniveau nicht zu eigenen Ungunsten nach oben verschoben wird, und damit Erwartungen und Druck allgemein steigen.

Chefs, die Hochbegabte eingestellt haben wegen deren Leistungspotenzial, bekommen es mit der Angst zu tun, dass der frisch eingestellte Hochbegabte an den eigenen Chefsessel will, entlassen den Kandidaten lieber noch während der Probezeit, als dass sie irgendein Risiko eingehen.

Hochbegabte bieten unbewusst vielerlei Gründe, oder Ursachen für Mobbingprozesse, Neid und Missgunst. Und das mit all den unangenehmen Folgen für die Betroffenen. Aber auch für die Unternehmen, die deswegen auf hervorragende Ressourcen verzichten müssen. Befragungen und auch eine Untersuchung in Kooperation mit der Uni Bochum zeigte schon vor Jahren, dass die tatsächlichen Interessen von Hochbegabten oft ganz anders aussehen.

Detlef Scheer erläutert die Phänomene und möglichen Lösungsansätze zugunsten aller Beteiligten.

➤ Erschienen zum Thema **unselbstständige Mitarbeiter und unentbehrliche Führungskräfte:**

Im ProjektMagazin 14/2016:

„Hilfe nie - Unterstützung immer“

„Wie Führungskräfte durch ihr Hilfeverhalten ihre Mitarbeiter zur Unselbständigkeit erziehen...“

Einen hilflosen Menschen lässt man nicht einfach so in seinem Elend allein. Man hilft ihm aus der Situation heraus: Einem Verletzten lässt man "erste Hilfe" zukommen und/oder man holt einen Arzt, so schnell es geht. Dieses Prinzip ist in unserer Gesellschaft so tief verankert, dass es einen Straftatbestand gibt, der "unterlassene Hilfeleistung" heißt. Dass Hilfe auch mit subjektiv empfundener Angst und eigener akuter Betroffenheit zu tun hat, veranschaulicht das "Drei Wege Modell" nach C.D. Batson. **Mehr dazu unter:**

https://www.projektmagazin.de/artikel/hilfe-nie-unterstuetzung-immer_1111371

➤ Erschienen zum Thema **falsch verstandener Fürsorgepflicht:**

In TOPIQ, Ausgabe 383

„Der Mitarbeiter steht im Mittelpunkt – und immer noch im Weg?“

Sekunden-Alptraum auf einer Tagung zum Thema Projektmanagement

Das Interesse an der Tagung war riesig. Schon Wochen vorher mit 400 Teilnehmern aus Wirtschaft, Non-Profit-Unternehmen und öffentlicher Verwaltung fast komplett ausgebucht. Ich wurde am Rande dieses interessanten Tages hauptsächlich mit zwei großen Gruppen persönlicher Sorgen konfrontiert. Zum Frühstück saß mir eine Dame im Damen-Business-Anzug gegenüber, die gar nicht häufig genug betonen konnte, dass viel mehr für die Ausbildung, die Qualifikation, im Grunde aber für die Resilienz der Projektleiter im Unternehmen getan werden müsse. Die Burnout-Rate würde steigen und niemand etwas dagegen tun.

Das war im Übrigen auch mein Tagungsthema. Ich nannte ihr ein paar Stichworte zu meinem Vortrag und sie versicherte mir spontan und hoffnungsfroh zu meinem Vortrag zu erscheinen. ...

Lesen Sie mehr dazu auf meiner Homepage:

www.scheerconsulting.de

Workshop-Termin



**Workshop
Projektingenieur der Zukunft
28.09.2016 in Düsseldorf**

Nur noch einzelne Plätze frei!

Sind Sie Projektingenieur?

- Wollten Sie schon immer Teil einer einflussreichen Community sein?
- aktiv mitgestalten?
- Kompetenz entwickeln und Einfluss nehmen?
- Nicht abwarten, bis „etwas geschieht“?

Dann sind Sie der richtige Kandidat für unseren

Workshop am 28.09.2016!

Dieser eintägige Workshop kann für Sie die Eintrittskarte für eine der größten deutschen Projektingenieur – Communities sein.

Kommen Sie direkt an die Quelle und werden Sie aktiv! Wie Sie sich informieren können, und wie Sie sich anmelden können, erfahren Sie in Kürze über:

www.scheerconsulting.de/Aktuelles

oder direkt beim **VDI**

Projektingenieur der Zukunft

Eine Veranstaltung des Fachbereichs
Projekt- und Prozessmanagement

Den Flyer dazu hier zum download :

<https://www.vdi.de/technik/fachthemen/produkt-und-prozessgestaltung/fachbereiche/projektmanagement/>

Aktuelle Seminartermine 2016

Noch ein Platz frei:

**Der Herbsttermin in bewährter
Coaching-Kleingruppen-Atmosphäre
in Bremen:**

„Wie ich werde, was ich bin ...!“

Ein Seminar für (hochbegabte) Finder!

16. – 18. September 2016

Jeweils mit maximal 4 Teilnehmer/innen (!)

Zeitraumen: Freitag, 19.00 bis Sonntag, 17.00 Uhr

Ausführliche Infos zum Seminar:

www.coaching-fuer-hochbegabte.de

Follow up -Termine 2016

Zum Seminar „Wie ich werde, was ich bin...!“ finden auch dieses Jahr im Herbst wieder Follow up - Termine mit seit Jahren kontinuierlich arbeitenden Kleingruppen statt.

Wir arbeiten an Themen weiter, die naturgemäß über Jahre aktuell bleiben im Rahmen der eigenen Weiterentwicklung und natürlich an aktuell auftretenden Themen. Man könnte die Veranstaltung auch „Boxenstopp“ nennen. Ich lade Sie ein zum Boxenstopp!

Der erste Termin: 21. - 23. Oktober 2016

Weitere Termine sind in der Planung.

Achtung: Für Teilnehmer, die gerne weiter arbeiten möchten, aber keine kontinuierliche Gruppe haben, gibt es die Möglichkeit in eine existierende Gruppe mit einzusteigen.



SCHEER CONSULTING GmbH
FÜHRUNGSKRÄFTETRAINING UND -COACHING
COACHING FÜR HOCHBEGABTE

Impressum: Schwachhauser Heerstr. 13 Meeting-Raum: Schwachhauser Heerstr. 7, 28203 Bremen

**Tel. 04298 699 163, scheertraining@t-online.de, www.scheerconsulting.de
www.coaching-fuer-hochbegabte.de**

Bildnachweis: Das Copyright aller hier verwendeten Fotos/Bilder/Grafiken liegt entweder bei Detlef Scheer oder stammt mit Einverständnis der jeweiligen Verlage von deren Presseseite oder die Abbildungen wurden direkt vom Verlag an den Autoren geschickt zwecks Veröffentlichung.

Die **Buchhandlung Sattler** ist ein Geschäftsbereich der Scheer consulting GmbH. Hier können Sie alle hier empfohlenen Bücher porto- und verpackungsfrei innerhalb Deutschlands beziehen:

Tel. 0421 72228, www.buchhandlungsattler.de; buchhandlungsattler@t-online.de

