

## Rezension managerSeminare August 2013:

von Niki Harramach

### SCHÖN und SCHLIMM

Prinzipiell gut, dass im Leitartikel „**Der innere Lotse**“ das Thema **Selbstführung** aufgegriffen wird. Zuzustimmen ist dem Zitat von *Jens Kettler*: „Es geht darum, mich insoweit in den Griff zu bekommen, dass ich mich meinen Verhaltensmustern stelle, um zu lernen, mit ihnen zu leben, zu arbeiten und sie positiv zu nutzen.“

*Matt sind nur die Tipps, die in diesem Artikel gegeben werden. Die Statements sind allesamt – uns österreichischen Wirtschaftstrainern und Wirtschaftscoaches zumindest – bekannt. Recht einfältig ist der Selbsttest: Wie gut führe ich mich? von Günter F. Müller/Universität Koblenz-Landau. Er erinnert an die Fragen, die man vor der Einreise in die USA beantworten muss – nur umgekehrt: Wenn du hier alles mit JA ankreuzt, bist du gut!*

Viel interessanter ist das Interview mit *Bernhard von Mutius* „**Wir brauchen mehr nicht-brave Leadership-Programme**“. Darin betont der „Zukunftsdenker“ zu Recht, dass man Umgang mit komplexen, unsicheren und nicht linearen Situationen nicht durch traditionelle Leadership-Programme auf renommierten Business Schools lerne. Unternehmenswerte gehörten nicht nur in Leitlinien festgeschrieben, sondern zuerst einmal kritisch durchleuchtet. Was ist daran glatt, abgegriffen und völlig austauschbar?

In seiner Radikalität auch interessant der Artikel „**Sympathie schlägt Argument**“. Deutlich vielversprechender, als die Vernunft von Menschen anzusprechen, sei es, bei ihnen Sympathie zu erzeugen, um sie dazu zu bringen, etwas für uns zu tun.

4 Tipps:

- \* **Benjamin-Franklin-Taktik**: Um einen kleinen Gefallen bitten!
- \* **Effekt der bloßen Darstellung**: Je öfter wir etwas oder jemandem begegnen, desto lieber mögen wir es oder ihn daher.
- \* **Ähnlichkeitsprinzip**: Ähnlichkeiten betonen!
- \* **Gesetz der reziproken Zuneigung**: Sympathie erzeugt Sympathie!

*Unter dem Titel „**Gefühle im Wandel**“ wird über den Umgang über die Emotionen im **Change Management** geschrieben. Leider platt bis irreführend! Das Konzept der „Emotionalen Intelligenz“ von Daniel Goleman in den 90ern war für uns österreichische WirtschaftstrainerInnen schon immer zu banal. Wer weiß hier nicht um die tragende Rolle von Gefühlen im Veränderungsprozess Bescheid!*

*Besonders schade ist es aber, wenn dann für so komplexe und immer wieder anders ablaufende Veränderungsprozesse ein „hilfreicher Leitfaden“ für „den emotionalen Prozess des Wandels“ mit der Begründung vorgestellt wird, die emotionalen Reaktionen in Change-Prozessen folgten immer dem gleichen Muster. Mitnichten! Dass dieses Modell in Anlehnung*

*an eine Wiener PersonalentwicklungsgmbH vorgestellt wird, macht es ebenso wenig besser wie die einbekannte Tatsache, dass es sich an dem Konzept der US-Psychiaterin Elisabeth Kübler-Ross über die Phasen der Trauer orientiert. Dieses Konzept stammt aus den 70ern und ist durch empirische wissenschaftliche Arbeit widerlegt!*

Interessanter ist da schon eine kleine Randmeldung: Teilzeitbeschäftigte Männer hatten in Deutschland im Jahr 2012 im Schnitt 1,9 Krankenstandstage wegen psychischen Erkrankungen, männliche Vollzeitbeschäftigte hingegen nur 1,4 Tage!