

WOW!

Best of Erfolgs- Kicks I



**Ein E-Book mit vielen Tipps
Zusammengestellt von Ludwig Lingg**

**Exklusiv-Ausgabe für die Leser des
Erfolgs-Kicks Newsletter**

Inhaltsverzeichnis

Herzlich Willkommen!.....	1
Wie Sie das Beste aus sich und anderen herausholen	2
Der Leadership - Test von Peter Drucker - So können Sie prüfen, ob Sie ein Leader sind	3
Die gute Kinderstube - heute noch aktuell?	4
Ein Tipp zu Meetings.....	5
Wie Lou Holtz motiviert	6
Wie Sie unangenehme Arbeiten rasch erledigen.....	6
So aktivieren Sie die Kreativität Ihrer MitarbeiterInnen - Auf einfache Weise einen Innovationsschub auslösen.....	7
Was Ihnen Visionen und Ziele bringen - Teil 1	8
Was Ihnen Visionen und Ziele bringen - Teil 2.....	9
Wie Sie Ihren Kunden/Partnern eine besondere Freude machen können -	11
Wie mein Freund Hans sich motivierte, das Rauchen zu beenden.....	12
Verlangen Sie mehr von sich selbst, als andere je verlangen können!	13
Mit Humor geht's besser.....	14
Wie Sie Ihre Sorgen aus Ihrem Kopf vertreiben können.....	15
6 Gründe, warum Sie sich auf den persönlichen Einflußbereich fokussieren sollten	16
Was bremst Sie?.....	18
Warum Gilbert Kaplan sein Leben mit 40 Jahren total änderte.....	21
Steht Ihre Anzeige auf leer?.....	22
So lösen Sie Motivationsprobleme	24
"Fun at work" - Woche.....	26
Systematische Müllabfuhr	28
Schluß mit unverlangten Werbemails und unerwünschter Weitergabe Ihrer E-Mail-Adresse!	31
Wie Sie mit Ängsten umgehen können	32
Informationen effizient organisieren	33
Wie Sie herausfinden wo Ihre Stärken liegen	35
Wie die Wahrnehmung die Wirklichkeit bestimmt	37
Tun worauf es ankommt.....	38
Wie Sie Veränderungen bewirken.....	40
Wie Sie auf einfache Weise Ihre Lebensqualität erhöhen.....	41
Selbst-Motivation Tipps von Pippi Langstrumpf und Karl Lagerfeld.....	44
Wie Sie auf einfache Weise viele Nachrichten verarbeiten	45
Wie Sie persönlichen Überfluß mehren?	46
Nein danke! Ich motiviere mich selbst!.....	48
Weniger Streß mit E-Mail.....	50
Wie ein angehender CEO mit einem Handicap umging.....	50
Neues wagen!.....	51
Glücklich sein - wer will das nicht?	52
Mehr Humor im Leben	53
Ziele setzen im neuen Jahr	54

Wie Sie auf einfache Weise die Sitzungszeit verkürzen.....	56
Wie Sie spielerisch Ihr Englisch auffrischen.....	57
Literaturhinweise.....	58
Über Ludwig Lingg.....	59

Herzlich Willkommen!

Was alle Erfolgreichen miteinander verbindet, ist die Fähigkeit, den Graben zwischen Entschluß und Ausführung äußerst schmal zu halten.
Peter F. Drucker

Liebe Leserin, lieber Leser

hier halten Sie die besten Tipps aus meinem monatlich erscheinenden Newsletter in den Händen.

Dieses E-Book ist zum Schnuppern gedacht. Wann immer Sie Zeit erübrigen können oder einen Impuls brauchen, blättern Sie in den Seiten.

Nutzen Sie die Tipps, verändern Sie sie oder nehmen Sie die Tipps als Sprungbrett für eigene Ideen. Genießen Sie eine Tasse Kaffee oder Tee beim Lesen

Ich bedanke mich an dieser Stelle bei den Menschen, die das Skript auf Fehler durchgesehen und korrigiert haben. Vielen Dank an meine Frau Christine Lingg-Thanner, und meine Nachbarn Yvonne und Martin Escher.

Viel Vergnügen beim Lesen wünscht Ihnen
Ludwig Lingg

Wie Sie das Beste aus sich und anderen herausholen

Michael Angier ist Gründer und Präsident von Success Networks International. Er sagt, daß eine der größten Verantwortungen, die wir haben, darin liegt, daß wir uns selbst und andere unterstützen, das Beste aus dem Leben zu machen. Egal ob wir Eltern, Partner, Freunde oder Leader sind, es ist unser "Auftrag" anderen Menschen zu helfen, so nah wie möglich am einzigartigen Potenzial zu leben - das heißt, das Beste aus sich machen.

Mit allem, was wir sagen und tun, beeinflussen wir positiv oder negativ die Menschen in unserem Umfeld. Das Ideal liegt darin, dies überlegt und bewußt zu tun. Hier eine konkrete Idee, wie man das machen kann: Ein **Vorbild sein**.

Einer der besten Wege, wie wir uns gegenseitig beeinflussen können, liegt in unsere Taten. Unser "Sein" drückt sich deutlicher aus als das, was wir sagen. Die Amerikaner drücken diese Erkenntnis aus in dem Sprichwort: "Deine Taten sind so laut, ich kann deine Worte nicht hören". Denken Sie daran, daß die Menschen Sie beobachten. Und sie registrieren alles über einen, sei es bewußt oder unbewußt. Wir imitieren automatisch unsere Vorbilder. Und wir sind alle Vorbilder für jemanden - warum nicht die besten Vorbilder sein?



Der Leadership - Test von Peter Drucker - So können Sie prüfen, ob Sie ein Leader sind

Der Amerikaner Peter Drucker hat in der Zeitschrift Forbes ASAP einige Qualitäten beschrieben, die einen "wirklichen" Leader ausmachen:

- Leader beginnen ein Projekt, indem sie sich fragen "Was muß getan werden?" statt "Was muß ich tun?"
- Leader fragen dann: "Was tue ich um einen echten Beitrag zu machen?"
- Leader fragen sich permanent "Was sind die Ziele und Absichten meiner Organisation?"
- Leader wollen keine Kopien von sich selbst. Sie fragen sich niemals, mag ich oder mag ich diese Angestellten nicht. Aber Sie würden niemals schlechte Leistung tolerieren.
- Leader fühlen sich nicht bedroht durch andere, die Stärken da haben, wo sie Schwächen haben.

So weit Peter Drucker. Für mich gehört noch zu einem Leader, daß er auch Freude an seinen Resultaten hat.



Die gute Kinderstube - heute noch aktuell?

Voraussetzungen, wie Menschen einigermaßen vernünftig zusammenarbeiten können

Die Führungsstil-Problematik gehört zu den am meisten diskutierten Fragen der letzten 30 Jahre. Sie gehört zu jeder Führungsausbildung. Fredmund Malik, Leiter des Management Zentrum St.Gallen, hält den Führungsstil für ziemlich unwichtig.

Management ist ein Beruf des Resultate - Erzielens. Was zählt sind die Ergebnisse, nicht der Stil. Was aber wirklich entscheidend ist, sind elementare Manieren; man kann es auch Anstand oder Kinderstube nennen, sagt Malik.

Zu elementaren Manieren gehört:

- gelegentlich Bitte sagen
- gelegentlich Danke sagen, auch zu seinen MitarbeiterInnen
- die Leute ausreden lassen, und ihnen nicht ins Wort fallen
- den Leuten zuhören
- seine Launen für sich behalten.

Keine Organisation kann so gut sein, um Konflikte zu verhindern. Manieren sind der "Schmierstoff", der Reibung (Konflikte, Streitereien) erträglich macht, meint Malik.

Elementare Manieren sind die Voraussetzung, damit Menschen einigermaßen vernünftig zusammen arbeiten können. Fragen Sie sich jetzt, was die Vorteile und Nutzen für Sie sind, wenn Sie sie anwenden?

Manieren sind

- a) viel billiger als jede Führungsstil-Ausbildung
- b) billiger als jede Reorganisation
- c) wirksamer als a) und b)
- d) schneller zu etablieren als alles andere.

Ein Tipp zu Meetings

Besprechungen in förderlicher Stimmung beginnen

Im Arbeitsleben gibt es neben Sonnenschein auch andere Zeiten - häufig Streß, Probleme etc. Dies drückt vielen auf die Stimmung. Wenn Sie nun mit einer miesen Stimmung eine Besprechung beginnen, kommt nicht das heraus, was mit einer guten Stimmung entstehen könnte.

Um sich selbst und die Kollegen und Mitarbeiter in eine bessere Stimmung zu bringen, fragen Sie sich und die Teilnehmer in Besprechungen am Anfang:

- * Was war neu in den letzten 24 Stunden?
- * Was war gut in den letzten 24 Stunden?

Wenn jeder Sitzungsteilnehmer die Fragen beantwortet hat, beginnen Sie die Sitzung. Überzeugen Sie sich selbst, welche anderen Ergebnisse Besprechungen nun bringen.

Dieser Tipp lässt sich auch anwenden, wenn Sie einen Kunden besuchen und statt des langweiligen "Wie geht 's " mal fragen: "Guten Tag Herr Kunde, sagen Sie mal, was ist Ihnen denn in den letzten 24 Stunden Gutes und Neues widerfahren?"



Wie Lou Holtz motiviert

Der amerikanische Football Trainer Lou Holtz veranschaulicht seine Philosophie mit folgendem Satz: "Es ist nicht meine Aufgabe, die Spieler zu motivieren. Sie bringen für eine Spielserie außerordentlich starke Motivation mit. Meine Aufgabe ist es, sie **nicht** zu demotivieren."

Auf ein Unternehmen übertragen hieße die Frage: "Was habe ich heute gemacht, um meinen Mitarbeitern (auch potentiellen Helden) Hürden aus dem Weg zum Erfolg zu räumen?"

Wie Sie unangenehme Arbeiten rasch erledigen

Haben Sie auch hin und wieder eine Aufgabe, die Sie wirklich nicht machen wollen, aber trotzdem tun müssen? Nicht einmal delegieren können Sie diese Aufgabe, weil Sie diese selbst erledigen müssen. Harvey Mackay macht in solchen Fällen folgendes:

Er schreibt eine kurze Beschreibung auf eine gelbe DIN A4 Seite und lässt diese auf den Boden fallen, gleich neben seinem Schreibtisch. Jedesmal, wenn er zum Schreibtisch geht, hört er das Papiergeraschel. Immer wieder und wieder - solange bis es im auf die Nerven geht und er sich entschließt, die Aufgabe rasch zu erledigen.



So aktivieren Sie die Kreativität Ihrer MitarbeiterInnen - Auf einfache Weise einen Innovationsschub auslösen

Der pensionierte Geschäftsführer Don Monteith der gleichnamigen Firma hatte ein einfaches und doch wirkungsvolles Innovationssystem in seiner Firma. Die Firma hatte 45 Mitarbeiter, als er 1998 in die Rente ging.

Alle Mitarbeiter wurden gebeten, pro Woche 2 Ideen zu bringen, wie sie ihre Arbeit besser, einfacher, leichter oder profitabler machen können.

Hunderte neuer Ideen kamen! Wenn Sie dieses System verwirklichen, werden einige Ideen nicht gehen, sagt Don Monteith, jedoch gibt es viele andere Ideen, die herausragend sind. Es funktionierte für ihn, und er garantiert, daß es auch für Sie funktioniert.

Seine Aktions - Tipps lauten:

- Hören Sie genau auf die neue Ideen
- Zögern Sie mit Ihrer Reaktion
- Stellen Sie Fragen
- Bemühen Sie sich, die Ideen zu verstehen.

Wenn wir das einmal berechnen:

Wenn Sie 2 Ideen von 45 Mitarbeiter in 40 Arbeitswochen = 3600 Ideen pro Jahr erhalten, gibt das einen kräftigen Innovationsschub. Garantiert! Finden Sie das unrealistisch? Probieren Sie es einfach aus.



Was Ihnen Visionen und Ziele bringen - Teil 1

Peter Thomson aus Großbritannien, ist einer der führenden Strategen im Bereich Persönlichkeits- & Businesswachstum. Er hat drei erfolgreiche Geschäfte aufgebaut und ist mit 42 in die Rente gegangen. Heute verbringt er seine Zeit mit Reisen und damit, anderen Menschen zu helfen, ihre Träume wahrzumachen.

Er ist jemand, der von Puzzles fasziniert ist. Über die Jahre hat er verschiedenste Puzzles gesammelt. Eines davon ist aus Sperrholz und anders als alle anderen. Er verwendet es um zu demonstrieren, wie wichtig es für Menschen ist, zu wissen, wohin sie gehen - mit anderen Worten, Visionen und Ziele zu haben.

Dieses Puzzle aus Sperrholz hat die Größe eines A4 Blattes im Querformat. Ungewöhnlich ist, daß es nur eine Farbe hat. Alle Stücke des Puzzles sind in einen tiefen Rotton gefärbt. Die 12 Puzzlestücke schauen aus wie halbfertige Figuren und Stimmgabeln. Alle passen zusammen um dieses zweidimensionale Puzzle zu formen.

Peter Thomson verwendet das Puzzle in seinem Seminar folgendermaßen: Er wählt 3 Leute aus der Zuhörerschaft seines Seminars und versteckt jeden hinter einem Schirm. Er bittet sie darum, das Puzzle zu vervollständigen und stoppt dabei die Zeit. Gewöhnlich dauert es ungefähr 5 Minuten obwohl es nur 12 Stücke sind.

Dann wählt er 3 andere Leute aus und wiederholt die Übung. Jedoch gibt er ihnen diesmal eine Vorlage des Puzzles. Diesmal brauchen die Teilnehmer ca. 2 Minuten um die Übung zu beenden.

Obwohl alle Stücke die gleiche Farbe haben, gibt es eine Herausforderung bei diesem besonderen Puzzle. Manche Stücke passen nur, wenn sie umgedreht werden. In anderen Worten, wenn der nicht-farbige Teil sichtbar ist.



Was Ihnen Visionen und Ziele bringen - Teil 2

Was hat dieses Puzzle mit Zielsetzung zu tun? Peter Thomson meint, daß es eine Schlüsselkomponente für das Glück ist. Hier sind seine Gedanken. Erinnern Sie sich daran, daß diese Gedanken sich auf das Puzzle beziehen und als eine Analogie für Ziele und Visionen zu setzen sind.

Bei einem normalen Puzzle haben Sie ein fertiges Bild des Puzzles auf der Schachtel. Damit wissen Sie:

1. wie das Puzzle aussieht, wenn es fertig ist.
2. die Regeln, nach denen gespielt werden
3. wenn ein Stück an den falschen Platz gedrückt wird, bleibt es nicht lange dort.
4. wenn ein Stück nicht paßt, können sie es vorerst beiseite lassen und dann wieder verwenden, wenn Sie mehr Stücke zusammen haben.
5. Sie erhalten kurzzeitige Gewinne und wissen, daß diese Gewinne zum gesamten Bild beitragen.
6. alles, was Sie tun, trägt zum letztendlichen Erfolg bei.
7. Sie glauben daran, daß Sie es beenden.
8. Sie können das Puzzle eine Weile verlassen, eine Pause machen und - weil Sie ein festes Bild im Geist haben, können Sie wieder zurückkehren und genau an derselben Stelle weitermachen.

9. Ihr "Mind" gibt Ihnen die Antworten und hilft Ihnen die richtigen Bits herauszusortieren, weil er genau weiß, was Sie wollen.
10. Es macht Spaß es zu tun!
11. Sie können niemand anderen beschuldigen für das Nicht-Beenden. Es liegt an Ihnen.
12. Sie können größere Beziehungen herstellen zwischen lose verbundenen Stücken.

13. Es gibt ein fantastisches Gefühl von *Vollendung*, wenn es fertig ist.
14. Sie können so schnell oder so langsam vorangehen wie Sie wollen.
15. Andere Menschen helfen gerne, weil Sie das Ziel kennen und weil Sie fähig sind zu erkennen, wohin Sie zielen.
16. Sie werden vereinnahmt und besitzen Fokus und Klarheit.

17. Sie versuchen nicht Stücke von einem anderen Puzzle in Ihr Puzzle zu stecken.
18. Puzzlestücke passen auf einmal, wo Sie es nicht sehen konnten, und zwar dann, wenn andere Stücke am Platz sind.
19. Sie benutzen die richtige Oberfläche um zu spielen, indem Sie alles andere wegräumen (z.B. Arbeiten Sie in der richtigen Firma oder im richtigen Bereich)
20. Wenn Sie es beendet haben, hat es soviel Spaß gemacht, daß Sie ein anderes beginnen möchten.
21. Falls es ein großartiges Bild ist, wünschen Sie es zu erhalten und für immer zu behalten.

22. Vielleicht das wichtigste von allem: Falls Sie kein eigenes Puzzle haben, sind Sie möglicherweise ein Puzzlestück in einem Puzzle von jemand anderem.

Wie Sie Ihren Kunden/Partnern eine besondere Freude machen können - Machen Sie etwas für seine Kinder

"Manchmal sind die eindrucklichsten Gesten indirekt", sagt Mark H. McCormack, CEO von IMG (International Management Group). Als sein Sohn Todd in der Schule war, war er total verrückt nach Football. Ein Geschäftspartner von McCormack arrangierte es, daß Todd den Minnesota Viking "Quarterback" Fran Tarkenton treffen konnte. Todd war völlig begeistert und Mark H. McCormack vergaß das nie.

Falls Sie einen Kunden haben, den Sie verblüffen möchten, machen Sie etwas für seine Kinder. Es kann für Ihren Kunden weit mehr bedeuten, als beinahe alles andere, das Sie für ihn tun.

Was wissen Sie über die Familie Ihres wichtigsten Geschäftspartner? Haben Sie Interesse ausgedrückt oder Zeit gefunden, es herauszufinden? Es sind Informationen, die zu wissen sehr wertvoll sein können.



Wie mein Freund Hans sich motivierte, das Rauchen zu beenden

Ob es uns nun paßt oder nicht: Fast alle unserer Handlungen sind Reaktionen auf bestimmte Anreize. Unsere Verhaltensweisen basieren weitgehend zum einen auf dem Wunsch nach Belohnung und zum anderen auf dem Wunsch, nicht bestraft zu werden. Diese beiden Motive durchziehen sowohl unser äußeres Leben - als auch unser Innenleben: Wir haben Angst davor, allein zu bleiben; wir wollen schnell erwachsen werden und Karriere machen. Mein Freund Hans nutzte diese beiden Verhaltensweisen, um sich zu einem neuen Verhalten zu bewegen.

Hans versuchte mit allen möglichen Mitteln erfolglos, das Rauchen aufzugeben. Schließlich übergab er seinem Anwalt mehrere versiegelte Briefe, in denen wirklich alles Negative aufgelistet war, das er jemals in seinem Leben getan hatte. Er gab dem Anwalt den Auftrag, diese Briefe seinen engsten Freunden und Mitarbeitern zu schicken, falls er sich bis zu einem bestimmten Datum das Rauchen nicht abgewöhnt hätte. Die Angst davor, daß seine schmutzige Wäsche in der Öffentlichkeit gewaschen werden könnte, bewirkte schließlich, daß Hans zum Nichtraucher wurde.



Verlangen Sie mehr von sich selbst, als andere je verlangen können!

Hohe Standards setzen ist ein Grundsatz für persönliches Wachstum. "Verlange mehr von dir, als andere je verlangen können" so lautet die übereinstimmende Empfehlung von Weisheitslehrern und Erfolgsautoren, sagt Alexander Christiani (deutscher Marketingspezialist). Die Standards, die wir für uns selbst als gültig akzeptieren, entscheiden nicht nur zu einem großen Teil darüber, was wir im Leben erreichen, sondern beeinflussen auch unser Selbstbild, sagt Christiani

Wer beim Bundesgrenzschutz (D) in der GSG 9 seinen Dienst tut, der definiert sich in aller Regel auch durch die überragenden Leistungsstandards dieser Eliteeinheit. Würde den GSG-9-Soldaten erklärt, sie brauchten von morgen an für ihr bescheidenen Gehalt nur noch das zu leisten, was ein normaler Schutzpolizist kann, wäre nicht Motivation, sondern totaler Frust die Folge, meint Christiani.

Fragen Sie sich deshalb kritisch: Wo gebe ich mich mit weniger zufrieden, als ich von mir erwarten kann? Welche Leistungsstandard markieren in meinem Leben - beruflich und privat - den GSG 9 Elite - Maßstab?

Der Tipp von Alexander Christiani:

Definieren Sie Ihre wichtigsten Lebensbereiche (Karriere, Familie, Gesundheit, Weiterbildung, Finanzen, Freunde etc.) und bestimmen Sie für diese Bereiche den Anspruch, den Sie bei Ihren Talenten und Begabungen berechtigterweise an sich selbst stellen können.

Was Sie von sich selbst halten, sehen Sie daran, was Sie von sich selbst verlangen!



Mit Humor geht's besser Konfliktreiche Gesprächssituationen entschärfen

In der Berliner S-Bahn irgendwo zwischen Lichtenberg und Alexanderplatz. An einer Haltestelle steigt ein junger Mann ein, baut sich breit, frech und drohend vor einer älteren Dame auf und meint mit ziemlich fiesem Grinsen: "Omi, jetzt hast du aber Angst, was?" Sie schaut ihn freundlich an und antwortet mit einem unschuldigen Blick: "Solange Sie bei mir sind, nicht". Der Junge vollkommen verdattert bringt nur noch ein "Stimmt genau" heraus.

Humor kann ein geeignetes Mittel sein, zu verhindern, daß Situationen eskalieren. Humor entschärft aggressive Augenblicke und kann eine positive Atmosphäre schaffen. Plötzlich ist alles nicht mehr so bierernst und das Gespräch kann eine positiv Wendung nehmen. Keiner der Beteiligten hat sein Gesicht verloren.

Die 2 Schritt-Strategie

- 1) Registrieren Sie frühzeitig, wenn es in einem Gespräch aggressiver wird.
- 2) Entspannen Sie die Situation mit einer humorvollen Bemerkung, die
 - a) jeden das Gesicht wahren läßt
 - b) vom aktuellen Thema ablenkt oder einen anderen Blickwinkel auf das Thema erlaubt
 - c) mit dem Vorschlag einer Pause verbunden sein kann.



Wie Sie Ihre Sorgen aus Ihrem Kopf vertreiben können

Mal Hand aufs Herz: Nützt es Ihnen etwas, über die schlimmsten Konsequenzen des Stirnrunzelns Ihres Chefs nachzudenken? Oder wird Ihr Brüten eher Ihre Vorbereitung für die Präsentation heute nachmittag mit einem wichtigen Kunden stören? Wenn ja, dann sollten Sie sich rasch Ihre Sorgen mit einer der folgenden drei Methoden aus dem Kopf vertreiben!

1. Körperliche Ablenkung

Wenn Sie anfangen sich Sorgen zu machen, benutzen Sie ein Gummiband am Handgelenk und lassen Sie es kräftig schnappen. Oder spritzen Sie sich kaltes Wasser in das Gesicht und rufen dabei laut "STOP!". Das sind Tipps, die in die Kategorie "Hammerübung" gehören: Wenn Sie Kopfschmerzen haben, dann schlagen Sie kräftig mit einem Hammer auf die Zeh. Die Kopfschmerzen sind plötzlich nicht mehr da.

2. Sorgenzeit

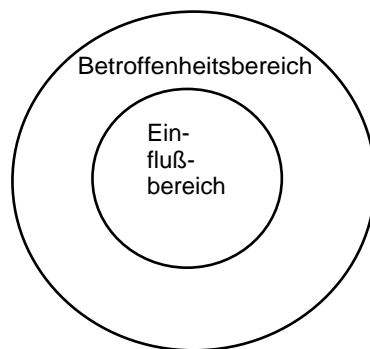
Setzen Sie sich eine bestimmte Zeit fest, in der Sie sich intensiv Sorgen machen z.B. Abends von 20 Uhr bis 20 30 Uhr. Wenn Sie sich tagsüber beim Grübeln ertappen, sagen Sie sich einfach "Stop! Darüber werde ich heute abend eine halbe Stunde nachdenken." Manchmal haben Sorgen ihren Sinn, weil sie uns an wichtige Angelegenheiten erinnern. Wenn wir eine bestimmte Zeit dafür reservieren, diese Angelegenheiten durchzudenken, dann verschwindet auch der Grund, jetzt sofort grübeln zu müssen.

3. Niederschreiben

Haben Sie schon mal daran gemacht, die quälenden Gedanken in dem Moment nieder zuschreiben, wenn sie auftauchen? Probieren Sie es einmal. Sie sind dann diesen Gedanken nicht mehr hilflos ausgeliefert und können freiwillig und bewußt zurückkehren, wenn die Zeit günstig ist.

6 Gründe, warum Sie sich auf den persönlichen Einflußbereich fokussieren sollten

Stephen Covey, ein amerikanischer Erfolgsautor ("Die sieben Wege zur Effektivität") bietet uns eine wunderbare Metapher an: zwei Kreise mit einem gemeinsamen Mittelpunkt. Der innere Kreis, sagt er, symbolisiert den Bereich auf den wir einen Einfluß haben. In diesem Bereich liegen die Dinge, die wir gestalten und entscheiden können. Der äußere Kreis symbolisiert den Bereich, der uns betrifft. Das sind die Dinge, die unser Leben positiv oder negativ betreffen, aber nicht unserem Einflußbereich unterliegen (z.B. Wetter, Nachbarn, Kollegen).



Die entscheidende Fragen sind nun:

- a) Über welchen Bereich denken wir stärker nach?
- b) Welcher Bereich beschäftigt uns emotional stärker?
- c) Wo verbringen wir gedanklich den größten Teil des Tages?
- d) Liegt unser Fokus gewohnheitsmäßig in unserem Einflußbereich oder im Betroffenheitsbereich?

Als ich diese Gedanken zum erstmals hörte, sagte ich: "Natürlich denke ich fast ausschließlich über meinen Einflußbereich nach!". Wenn es Ihnen auch so geht, halten Sie einen Augenblick inne und prüfen Sie sich sehr

sorgfältig. Denken Sie daran, daß wir uns nur dort ändern können, wo wir Änderungsbedarf entdecken.

Der Bewußtseinsforscher Timothy Leary bringt es auf den Punkt: "Das Problem mit uns Menschen ist, daß wir nicht erkennen, was wir nicht erkennen. Und solange sich das nicht ändert, besteht für uns nur wenig Hoffnung auf Besserung."

Hier nun einige 6 spannende und interessante Zusammenhänge von Alexander Christiani (deutscher Motivations-trainer), warum man sich auf seinen Einflußbereich konzentrieren sollte.

1. Wußten Sie schon, daß die Person, die über ihren Einflußbereich nachdenkt, per Definition Täter ist. Das heißt, Sie ist Urheberin ihrer Aktionen und ihres Schicksals. Sie ist also jemand, die in ihrem Weltbild Gestaltungsspielräume und Chancen sieht.
2. Je öfter und je länger wir über unseren Einflußbereich nachdenken, um so stärker wird dieser Bereich in unserem Bewußtsein. Erinnern Sie sich an "Beachtung schafft Verstärkung"
3. Je stärker wir uns mit unserem Einflußbereich beschäftigen, umso größer wird er.
4. Alle für unser Lebensglück wichtigen Dinge liegen in unserem Einflußbereich.
5. Erfolgreiche und Mächtige tun zeitlebens nichts anderes, als über ihren Einflußbereich nachzudenken, diesen zu hegen und zu pflegen und dadurch nach und nach auszuweiten.
6. Der entscheidende Unterschied zwischen Gewinnern und Verlierern ist der Unterschied im Kopf: Während Verlierer 90 Prozent ihrer Zeit mit dem Problem zubringen (Betroffenheitsbereich), investieren Gewinner 90 Prozent ihrer Zeit für die Lösung, das heißt in Ihren Einflußbereich.

Was bremst Sie?

Ich habe einen Bekannten, den ich in diesem Artikel Georg nennen. Georg ist ein freiberuflicher Managementberater und ein kreativer Denker. Ich respektiere seine exzellenten Fähigkeiten, seine Kunden zu verstehen und maßgeschneiderte Lösungen zu erarbeiten. Aber er ist nicht besonders erfolgreich. Sein Geschäft ist soweit o.k., aber es boomt kaum und ganz bestimmt ist es nicht da, wo er sein möchte. Er arbeitet mit interessanten Menschen - nur nicht mit genug von Ihnen.

Das Interessante daran ist, daß dieser Mann mehr brillante Ideen hat, sein Geschäft auszubauen, als irgend jemand anderen den ich kenne. Das Problem ist, er setzt sie nicht in die Tat um. Georg ist einer jeder Zeitgenossen, die stillstehen, bevor sie überhaupt beginnen. So viel über Georg. Wie ist es mit Ihnen?

Haben Sie manchmal mehr Ideen als Aktionen? Warum gehen Sie nicht einfach los? Haben Sie schon jemals darüber nachgedacht, was Sie bremst oder zum Stillstand bringt, statt Ideen zu verwirklichen die ihr Leben bereichern?

Hier ein paar Gründe und die passenden Tipps dazu.

1) Mangel an inspirierendem, motivierendem Sinn

Warum sollten wir etwas tun? Ohne ein Warum, haben die dringenden Dinge immer Vorrang vor den wichtigen. Das läutende Telefon hat eine höhere Priorität ebenso das Klopfen an der Tür, bis dann Trägheit das Leben bestimmt.

Von der Physik wissen wir, daß es zusätzliche Energie braucht, um Trägheit zu überwinden. Was ja bei jedem Raketenstart zu sehen ist. Ein kraftvoller Sinn (Warum) liefert Ihnen diese zusätzliche Energie. Energie, die hilft die Aktionen zu organisieren, um die wichtigen Dinge ins Laufen zu bringen.

Tipp: Um sich von der Trägheit zu befreien, brauchen Sie einen inspirierenden Sinn. Bestimmen Sie diesen für sich.

2) Mangelnde Bereitschaft zu Verzichten oder die Arbeit zu tun

Die Amerikanerin Katie Byron, Begründerin der Initiative "The Work", hat einen sehr schlichten Tipp: "Spüle das Geschirr". Das heißt, das was gerade zu tun ist, ist zu tun. Ohne Wenn und Aber. Das Geschirr spülen steht stellvertretend für all die Dinge, die unangenehm sind. Die Dinge die wir gerne aufschieben, oder gar ganz sein lassen.

Manchmal bedeutet Neues zu beginnen auch Verzicht; Verzicht zum Beispiel auf Fernsehzeit, Freizeit, Spielzeit oder was auch immer. Die entscheidende Frage lautet: Ist es das wert?

Manchen helfen folgende Fragen, um wieder in Fahrt zu kommen: Warum habe ich das Gefühl, daß es wichtig ist? Was wird geschehen aufgrund dessen? Und warum ist es so wichtig?



3. Mangelnder Glauben an sich selbst

Nehmen wir an, Sie haben ein Projekt vor. Falls Sie sicher sind, daß Sie etwas bewegen können und es keine Risiken gibt, werden Sie wahrscheinlich handeln. Falls Sie andererseits unsicher sind, und viele Dinge/Projekte sind bis zu einem gewissen Grad unsicher, fragen Sie sich vielleicht, ob es das Risiko wert ist.

Nun - was glauben Sie? Glauben Sie daran, daß sich Ihre Handlungen auszahlen oder nicht? Falls Sie nicht sicher sind, wieviele Anstrengungen werden Sie investieren? Werden

Sie zögern? Hinausschieben? Zaudern? Mit angezogener Bremse fahren?

Oder denken Sie, daß es andere besser können, aber Sie glauben nicht daran, daß es Ihnen selbst gelingen wird. In anderen Worten: Es mangelt Ihnen an Zutrauen, daß Sie es schaffen und das Risiko ist Ihnen zu groß.

Tipp: Ein kraftvolles "Warum mache ich das?" gepaart mit inspirierenden Zielen kann eine Basis bilden. Wenn diese Basis kraftvoll genug ist, können Sie diese potentielle Belohnung viel größer werden lassen und das Risiko/Belohnungs-Verhältnis zugunsten der notwendigen Handlungen ändern.

4. Angst

Sie denken, daß die Risiken Ihres Projektes akzeptabel sind. Aber was ist, falls es nicht funktioniert? Was dann? Das ist Angst. Es kommt nicht so heraus, wie Sie es sich vorstellen. Was wird dann übrigbleiben? Oder gibt es sogar noch etwas schlimmeres?

Übrigens: Angst kommt aus dem lateinischen (angustus) und bedeutet "Enge", z.B. Enge des Bewußtseins

Jeder der erwähnten Aspekte kann Sie bremsen, oder es kann auch eine Kombination der erwähnten Aspekte sein. Wenn Sie einmal diejenigen Aspekte identifizieren, die Sie bremsen, ist es sehr viel leichter entsprechende Maßnahmen einzuleiten. Frei nach dem Motto Gefahr erkannt - Gefahr gebannt. Auf diese Weise lassen sich Ihre Ideen mit einem Aktionsplan realisieren. Gutes Gelingen dabei!

Warum Gilbert Kaplan sein Leben mit 40 Jahren total änderte

Gilbert Kaplan hat mit 25 Jahren sein erstes Magazin gegründet. Er ist ein typischer Workaholic. Innerhalb von 15 Jahren hat er es zu einem der führenden Zeitschriften mit hoher Auflage gemacht. Er arbeitete beinahe rund um die Uhr. Dann - mit 40 Jahren - verkaufte er es plötzlich. Was war geschehen?

Er hatte eines Tages Mahlers 2. Sinfonie gehört. Und der Klang hatte ihn verzückt. Die Musik hatte etwas in ihm geweckt, was lange geschlummert hatte. Er verkaufte sein Unternehmen und beschloß, Dirigent zu werden. Und er hatte ein hochgestecktes Ziel: er wollte Mahler so spielen, wie es noch keiner zuvor geschafft hatte. Alle Menschen, die ihn kannten hielten ihn für verrückt: ein Manager, der nicht einmal ein Instrument spielen - mit 40 Dirigent - einfach lachhaft!

Aber nur zwei Jahre danach war sein Traum Wirklichkeit geworden: 1996 spielte Kaplan das erfolgreichste Klassikalbum der USA ein. Im gleichen Jahr eröffnete er als gefeierter Dirigent die Salzburger Festspiele.

Hier nun 4 Denkanstöße:

Bringt diese Geschichte in Ihnen etwas zum Klingen?

Haben Sie manchmal das Gefühl, in Ihrem Leben fehlt die letzte Erfüllung trotz alle Erfolge?

Wenn Sie auf Ihr Leben zurückblicken, haben Sie sich schon einmal die Frage gestellt: "Ist das jetzt alles"?

Wollen Sie auf keinen Fall irgendwann im Alter sagen müssen, daß Sie Ihr Leben nicht in letzter Konsequenz genutzt haben?

Steht Ihre Anzeige auf leer?

Erlebten Sie auch schon einmal folgende Situation: Sie fahren mit Ihrem Auto flott der Straße entlang und entdecken plötzlich, daß die Benzinanzeige auf "leer" steht. Wie fühlten Sie sich?

Wenn Sie wie die meisten von uns sind, dann begannen Sie sich etwas ängstlich zu fühlen. Wahrscheinlich überlegten Sie sich, wie und wann Sie wohl die nächste Tankstelle finden. Vielleicht dachten Sie darüber nach, wie es wohl sein wird, wenn der Benzintank leer ist.

Wenn Ihr Vorstellungsvermögen ausgeprägt ist, entwickelten Sie möglicherweise einen Film vor Ihrem geistigen Auge: Sie sahen sich zu Fuß auf dem Weg zur nächsten Tankstelle. Dort einen Kanister kaufend und mit Benzin füllend und dann den ganzen Weg wieder zurücktrottend zu Ihrem Fahrzeug. Was für ein Trip!

Szenenwechsel: Erinnern Sie sich, wie es sich anfühlte, als Sie das letzte mal den Tank auffüllten. Sie fühlten sich sicherer, mit einem vollen Tank zu fahren. Keine Sorgen wegen des Benzins und keine Ängstlichkeit darüber, mit einem leeren Tank dazustehen.

Wenn Sie Benzinreserven in Ihrem Auto haben ist das sehr ähnlich, wie wenn Sie Reserven für sich selbst haben. Wenn Ihre Reserven auf "leer" stehen in bezug auf Geld, Zeit, Raum, Liebe, Glaube, Zufriedenheit oder Freundschaft, empfinden Sie die gleichen Gefühle, wie wenn Sie mit Ihrem Auto fahren und der Benzinanzeiger steht auf "leer".

Was ist die Antwort? Schaffen Sie sich in Ihrem Leben Reserven. Finden Sie die Dinge, die wichtig für Sie sind und beginnen Sie die Wege zu entdecken, damit Ihnen mehr als das Minimum zur Verfügung steht. Tun Sie was zu tun ist, damit Sie genügend Aufmerksamkeit, Raum, Zeit, Geld, usw. erschaffen.

Noch ein wichtiger Punkt. Wenn Sie dafür sorgen, daß Sie genügend von dem, was Sie für Ihr Leben brauchen aufbauen, dann sprechen wir nur von einem Teil. Der andere Teil besteht darin, die Dinge zu identifizieren, die Löcher in unsere Reserven machen. Wenn Sie einen löcherigen Eimer mit Wasser füllen, machen Sie kaum Fortschritte. Beginnen Sie auch heute damit, die "Löcher" zu stopfen, damit Sie die Reserven auffüllen können.

Vielleicht sind einige brauchbare Kandidaten: Zeit, Geld, Raum, Sicherheit, Ideen, Gelegenheiten, Freunde, Liebe, Aufmerksamkeit, Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen, Energie und natürlich Benzin.



So lösen Sie Motivationsprobleme

An dieser Stelle lade ich Sie ein, an einem Quiz teilzunehmen. Falls Sie Vorgesetzter sind, dann bitte ich Sie jetzt, die untenstehende Liste nach der Priorität zu ordnen, wie Sie glauben, daß Ihre Mitarbeiter dies tun würden. Das heißt: Was meinen Sie, ist für Ihre Mitarbeiter das wichtigste, das zweitwichtigste, usw. Lassen Sie danach Ihre Mitarbeiter dieselbe Liste nach den Kriterien ordnen, die sie sich von Ihnen als Chef am meisten wünschen. Schließlich besprechen Sie die Ergebnisse in einer Sitzung. Wetten, daß Sie staunen werden.

Sortieren Sie die folgende alphabetisch geordnete Liste nach den oben beschriebenen Kriterium:

	Auf dem Laufenden gehalten werden
	Aufstiegsmöglichkeiten
	Gutes Gehalt
	Gute Arbeitsbedingungen
	Interessante Arbeit
	Jobsicherheit
	Loyalität des Management
	Taktvolle Disziplin
	Verständnisvolle Einstellung
	Wertschätzung

Die US-Unternehmensberatung Glenn Tobe & Associates führte oben beschriebenes Quiz als Studie durch. Sind Sie schon neugierig, was deren Resultate waren? Halt, bevor Sie diese lesen, führen Sie erst das Quiz durch.

"Was Sie davon profitieren?", höre ich die Frage. Nun was meinen Sie?

- a) Sie lernen Ihre Mitarbeiter etwas besser kennen
- b) Ungereimtheiten lassen sich leichter bereinigen
- c) Das Betriebsklima verbessert sich

Bevor Sie weiterlesen - haben Sie das Quiz gemacht?

Lesen Sie hier die erstaunlichen Resultate der Studie von Glenn Tobe & Associates. So ordneten die Angestellten und deren Chefs die Prioritäten. Das was am wichtigsten für Angestellte und Chefs ist steht in der ersten Zeile, dann folgt das zweitwichtigste u.s.w.

	Angestellte	Chefs
1	Wertschätzung	Gutes Gehalt
2	Auf dem Laufenden gehalten werden	Jobsicherheit
3	Verständnisvolle Einstellung	Aufstiegsmöglichkeiten
4	Jobsicherheit	Gute Arbeitsbedingungen
5	Gutes Gehalt	Interessante Arbeit
6	Interessante Arbeit	Loyalität des Management
7	Aufstiegsmöglichkeiten	Taktvolle Disziplin
8	Loyalität des Management	Wertschätzung
9	Gute Arbeitsbedingungen	Verständnisvolle Einstellung
10	Taktvolle Disziplin	Auf dem Laufenden gehalten werden

Erstaunlich, daß die ersten drei Motivationsfaktoren der Angestellten bei den Chefs auf den letzten Plätzen landeten. Kümmert sich hier irgend jemand darum, was der andere sagt oder tut?

Was fanden Sie heraus? Hatten Sie das erwartet? Welche Konsequenzen hat das für Sie?



"Fun at work" - Woche

Erfahren Sie warum - wozu - weshalb

Hiermit erkläre ich diese Woche zur "Fun - at Work" Woche. Ich rufe Sie auf, jeden Tag etwas in Ihrer Arbeit zu machen, das Ihnen Spaß macht.

Denken Sie sich möglicherweise: "Wie kommt er dazu? Ist der Lingg jetzt durchgedreht?" Nein. All das nicht - Ursache sind schlicht und einfach die Ergebnisse einer Studie des Meinungsforschungsinstituts Gallup GmbH in Deutschland < <http://www.gallup.de> > . Das Institut führte im August 2001 eine Studie zur Mitarbeiterzufriedenheit durch.

Die Resultate schockierten mich. Von 2000 befragten Arbeitnehmern gaben 84 % an, keine echte Verpflichtung ihrer Arbeit gegenüber zu spüren. 15 Prozent wurden sogar als "aktiv unengagiert" eingestuft, weil sich ihre negative Einstellung zu ihrer Arbeit und ihrem Arbeitgeber oft auf "aggressive Weise" zeigte. Die Resultate aufgrund des mangelnden Interesses sind: Schwache Mitarbeiterbindung, hohe Fehlzeiten und eine niedrige Produktivität.

Gallup hat die Daten der Untersuchung zur Bestimmung von drei Kategorien genutzt

Engagierte Mitarbeiter – loyal, produktiv, empfinden ihre Arbeit als befriedigend (16 % der deutschen Arbeitnehmer)

Unengagierte Mitarbeiter (die Mehrheit) – mögen zwar produktiv sein, sind ihrem Unternehmen gegenüber jedoch nicht verpflichtet und werden dieses verlassen, wenn sich ihnen eine bessere Gelegenheit bietet

Aktiv unengagierte Mitarbeiter (15 % der deutschen Arbeitnehmer) - sind verstimmt und zeigen ihre negative Einstellung zu ihrer Arbeit und ihren Arbeitgebern oftmals auf aggressive Weise. Sie können sowohl schlicht schlechte Angestellte sein (mangelnde Produktivität), oder sie haben aufgrund ihres schlechten Verhältnisses mit dem Vorgesetzten die innere Kündigung vollzogen

(Mitarbeiterfluktuation). Jetzt wissen wir es: Es gibt die Bienen, die Normalos und die Partisanen.

Wenn wir uns den Aspekt des "Spaß bei der Arbeit" der Untersuchung ansehen, so ist die Verteilung folgendermaßen:

78 % der Engagierten empfinden Spaß bei der Arbeit

34 % der Unengagierten empfinden Spaß bei der Arbeit

11 % der Aktiv Unengagierten empfinden Spaß bei der Arbeit

Wenn wir diese Resultate kombinieren mit den Ergebnissen aus der Befragung zu den Fehltagen aufgrund von Krankheit oder Unwohlsein, wird es interessant

5,42 Fehltag bei den Engagierten

6,03 Fehltag bei den Unengagierten

8,88 Fehltag bei den Aktiv Unengagierten

Das heißt, die Kollegen die engagiert sind, haben mehr Spaß an der Arbeit und sind weniger krank. Wenn das kein Grund ist mal eine Woche voller Freude einzurichten.

Sie haben keine Idee, wie Sie mehr Spaß in die Arbeit bringen können? Hier ein paar Beispiele:

Montag: 10 Postkarten mit netten Worten an Kunden/Kollegen schicken

Dienstag: 10 Telefonate tätigen, bei denen Sie sich vornehmen, diese mit möglichst viel Vergnügen zu erledigen

Mittwoch: Wenn Sie Ihr Mittagessen bezahlen, bezahlen Sie ebenso das Getränk für die folgende Person mit.

Donnerstag: Ihren Kollegen zwei Witze erzählen

Freitag: Notieren Sie 5 Erfolge in Ihrem Leben und feiern Sie diese noch heute

Systematische Müllabfuhr Ein einfacher Weg zur wirksamen und effizienten Organisation

Jede Woche kommt bei uns die Müllabfuhr und holt das ab, was sich bei uns im Haushalt an Abfallstoffen angesammelt hat. Wahrscheinlich ist das auch bei Ihnen so. Auch Organismen haben Systeme, die sie von Abfallstoffen befreien - Nieren, Darm, Haut, usw. Jede einzelne Zelle besitzt Mechanismen der Müllabfuhr. Ohne diese systematische, kontinuierliche Entgiftung ist kein Überleben möglich, sagt Manfred Reiz in seinen Artikel "Zelluläre Müllabfuhr".

Gleiches gilt für Organisationen wie für einen selbst. In jeder Institution muß ein Prozeß des Ausmerzens von Altem, Überkommenem und Überflüssigem installiert werden - nach dem Motte "Trenne dich vom Abfall."

Diese Idee stammt vom Amerikaner Peter Drucker und sie lässt sich auf einfache Weise zu einer Methode ausbauen. Sie besteht darin, folgende Frage regelmäßig zu stellen.

Was würden wir nicht mehr anfangen,
wenn wir nicht schon mittendrin steckten?
Wovon müssen wir uns trennen?
Was müssen wir beenden und stoppen?

Wenn man Berichten glauben darf, war die systematische und hartnäckige Anwendung obiger Fragen von Jack Welch, der damals die Leitung von General Electric hatte, die Initialzündung um dieses Unternehmen von einem fetten, trägen und bürokratischen Koloß zu einem der best geführten, vitalsten und profitabelsten Unternehmen zu führen.

Was für ein Riesenunternehmen möglich ist, kann einem kleinem und mittlerem Unternehmen und bei jedem einzelnen umso leichter gelingen.

Mein chinesischer Freund Hailin fragt sich jedes Jahr einmal zu Beginn des neuen Jahres: " What do I have to stop, to

start and to continue?" Auf deutsch: Was habe ich zu beenden, zu beginnen und was weiterhin zu bewegen?

Die Fragen: "Wovon sollten wir uns trennen? Was sollten wir nicht mehr tun?" sollte etwa alle drei Jahre bezogen auf Produkte, Märkte, Kunden und Technologien angewendet werden, empfiehlt Fredmund Malik, Leiter des Management-Zentrums in St. Gallen. Sowie einmal jährlich für alles andere was in der Organisation getan wird, wie z.B.:

	sämtliche Verwaltungsabläufe
	Computersysteme und -programme
	Formulare, die in Gebrauch sind
	Listen, die geführt werden
	Berichte, die erstellt werden
	für den gesamten Belegfluß
	Prozeduren
	Programme
	Methoden, die in Gebrauch sind
	Sitzungen, die man abhält - nur aus Gewohnheit, ohne jedoch Resultate zu produzieren



Wenn Sie diese Frage an Ihre Mitarbeiter richten, kann es durchaus sein, daß Ihre Mitarbeiter zunächst einmal verduzt schauen. Bis anhin hieß die Frage: "Was können wir zusätzlich tun?", aber noch nie "Was sollen wir nicht mehr tun?". Wenn deshalb bei diesen Diskussionen lange Listen entstehen, fragen Sie nur noch "Wie rasch können wir uns davon entfernen?"

Die systematische Müllabfuhr ist ein Schlüssel mit weitreichenden Konsequenzen, sagt Fredmund Malik. Sie führt zu:

1. wirklich wirksamen, schlankem Management und zur richtigen Art um Geschäftsprozesse neu zu gestalten
2. effektivem Management von Veränderungen und zu wirksamer Innovation
3. wirksamer Auseinandersetzung mit dem Wesenskern einer Institution, zur Definition des fundamentalen Geschäfts- oder Organisationszwecks, zur Geschäftsmission

Maliks Tipp: Am besten reservieren Sie sich einen ganzen Tag pro Jahr mit Ihren wichtigsten Mitarbeitern und dann diskutieren Sie nur diese eine Frage und sonst keine weiteren Tagespunkte.

Schauen Sie jetzt gleich in Ihren Terminplaner. Wo ist noch Platz in diesem Jahr für den Start dieser Methode? Reservieren Sie sich gleich noch einen Termin für das nächste Jahr.

Schluß mit unverlangten Werbemails und unerwünschter Weitergabe Ihrer E-Mail-Adresse!

Sind Sie genervt von unerwünschten Werbemails? Verona Feldbusch würde jetzt sagen "Dann können Sie geholfen werden!" Wie ? Verwenden Sie nur noch Instant-E-Mail-Adressen und das Problem erledigt sich dann von selbst.

Jetzt gibt es einen neuen DEA-Service (DEA = Disposable E-mail Adress). Damit lassen sich E-Mail-Adressen jetzt sehr bequem "abdichten". < <http://www.spamgourmet.com> > ist ein Dienst mit dem sich Wegwerf-E-Mail-Adressen ganz einfach erzeugen lassen.

Was ist zu tun? Ganz einfach. Sie richten sich dort einen Account ein und Spamgourmet leitet die Mails an seine originäre Mailadresse weiter. Danach muß man Spamgourmet nie wieder aufsuchen, denn der Rest passiert mehr oder weniger automatisch.

Angenommen Sie möchten eine Information von einer Internetsite und benötigen eine Wegwerf-Adresse. Wegwerf-Adressen sind immer nach dem Schema 'EindeutigesKennwort.X.username@spamgourmet.com' aufgebaut. X steht dabei für die maximale Anzahl Mails, die man über die Adresse empfangen will. Bei dem folgenden Beispiel ist ein Account mit dem Namen "coach" eingerichtet worden.

Ein Beispiel: `info.2.coach@spamgourmet.com`

Dies bedeutet, daß nur noch maximal zwei Mails über diese Adresse zu Ihnen weiter geleitet werden, danach keine mehr.

Der spezielle Vorteil von Spamgourmet ist, daß Sie neue Wegwerf-Adressen auch "einrichten" können, wenn Sie keinen Zugang zum Internet haben. Einfach eine Adresse nach dem obigen Schema formulieren und das wars! Ein weiterer Vorteil ist, daß sich das Adress-Schema leicht merken lässt.

Was tun, wenn sich der Absender als vertrauenswürdig erweist? Nun, dann können Sie ihn bei spamgourmet.com in die sogenannte Whitelist eintragen. Alle Mails von diesem Absender werden dann auch zukünftig an Sie weiter geleitet.

Wie Sie mit Ängsten umgehen können

Ein wirksamer Tipp von Viktor Frankl

In einem Fernsehinterview erwähnte der Wiener Viktor Frankl wie er zum Bergsteigen kam: "Das kann ich Ihnen sehr leicht erklären, ohne mich selber viel auf die Coach legen zu müssen. Der Grund war der, das ich Angst gehabt habe vor dem Klettern. Ich stehe nun auf dem Standpunkt, und diesen Standpunkt erkläre ich oft meinen Patienten, daß man sich ja nicht alles von sich selber gefallen lassen muß. Wo steht denn geschrieben, daß man nur ohne Angst etwas tun soll. Wer sagt denn, indem man nicht mit der Angst, ja daß man nicht trotz der Angst etwas tun kann oder vielleicht auch tun soll. Das ist das Wesentliche. Ich nenne das die "Trotzmacht des Geistes."

Besonders angetan hat mich die Bemerkung: "Man muß sich ja nicht alles von sich selbst gefallen lassen". Seit ich diesen Satz hörte, wende ich ihn häufig im Alltag an. Z.B.: Früher wurde ich ungeduldig mit mir oder ärgerte mich, wenn ich einen Artikel schrieb und es zäh vorwärts ging und die Worte im Verborgenen blieben.

Heute sage ich in ähnlichen Situationen zu mir " Ludwig, du mußt dir nicht alles von dir gefallen lassen." Meistens schmunzle ich dabei schon, ich werde etwas friedlicher mit mir und die Arbeit geht wieder voran. Wäre das auch etwas für Sie?

Informationen effizient organisieren

Peter F. Drucker schreibt in seinem Buch "Management im 21. Jahrhundert" unter anderem über die Herausforderung der Information. Informationen, denen kein Organisationsmechanismus zugrunde liegt, sagt er, sind nur Daten. Um aussagekräftig zu sein, müssen sie auf eine bestimmte Art und Weise organisiert sein.

Obwohl sich Führungskräfte und Wissensarbeiter nach individueller Weise organisieren und ihre Arbeitsweisen angepaßt sind, gibt es einige Prinzipien, nach denen Informationen organisiert werden sollten.

Er nennt ein Organisationsprinzip: "Definition des Schlüsselereignisses". Die zentrale Frage bei diesem Prinzip lautet:

Vom Eintritt welcher Ereignisse - denn es sind in der Regel mehrere - hängt meine übrige Leistung in hohem Masse ab?

Zunächst ein einfaches Beispiel: Ein IT-Trainer hängt von der Infrastruktur des Schulungsraumes ab. Wenn der Techniker die Hardware und Software gar nicht oder mangelhaft installiert hat, kann der Trainer seine Schulungsleistung nur eingeschränkt bringen. Er muß zuerst die Computer zum ordnungsgemässen laufen bringen und kann sich erst danach dem Inhalt widmen. Das Schlüsselereignis in diesem Beispiel ist die Installation durch den Techniker.

Hier noch einige andere Beispiele für Schlüsselereignisse:

- Erfolg eines Forschungsprojekts
- Weiterbildung der Mitarbeiter
- Neues Produkt oder Dienstleistung, das beim Kunden installiert ist
- Ein neuer Kunde
- Veröffentlichung einer Studie
- Kooperationsvertrag mit einem Partner

Was ein Schlüsselereignis ist, bestimmen letztendlich Sie selbst. Es ist ihre persönliche Entscheidung. Diese Entscheidung ist mit den Menschen zu diskutieren, von denen Ihr Erfolg abhängt. Vielleicht ist das die wichtigste Entscheidung, die Sie Ihren Kollegen oder Mitarbeitern vermitteln müssen.

Peter Drucker's Tipp:

- a) Definieren Sie innerhalb dieser Woche Ihre **Schlüsselereignisse**.
- b) Vermitteln Sie diese Entscheidung den Menschen, von denen Ihr Erfolg abhängt, in der darauffolgenden Woche



Wie Sie herausfinden wo Ihre Stärken liegen

Ein einfaches Werkzeug aus dem 14. Jahrhundert

Peter Drucker erwähnt in seinem Buch "Management im 21. Jahrhundert" ein einfaches Werkzeug, mit dem man seine Stärken herausfinden kann. Die Methode ist alles andere als neu und wurde schon im 14. Jahrhundert entwickelt. Johannes Calvinus (Begründer des Calvinismus) und Ignatius von Loyola (Gründer des Jesuitenordens) griffen diese Idee unabhängig voneinander im 14. Jahrhundert auf. Sie verwoben dieses Werkzeug mit den Regeln für ihre Mitglieder. Was dazu führte, daß es beiden Institutionen innerhalb von nur 30 Jahren gelang, zu den dominierenden Institutionen in Europa zu gehören. Sind Sie interessiert dieses mächtige Werkzeug kennenzulernen?

Das Werkzeug nennt sich Feedback-Analyse und funktioniert auf folgende Weise:

- Schritt 1) Wann immer Sie eine Schlüsselentscheidung fällen oder eine entscheidende Handlung ausführen, schreiben Sie Ihre eigenen Vermutungen nieder über das, was geschehen wird.
- Schritt 2) 9 - 12 Monate später blicken Sie von dem, was Sie erreicht haben zurück auf die Erwartungen und vergleichen beides: Erwartetes und Erreichtes.

Das routinemäßige Feedback aus den Ergebnissen und Erreichtem half den Calvinisten und Jesuiten und bestärkte sie in Ihrem Glauben. Sie waren so in der Lage sich auf Leistung und Ergebnisse zu konzentrieren.

Aus den Erkenntnissen, die sich aus dieser Analyse ergeben, sind Konsequenzen zu ziehen. Peter F. Drucker schlägt folgende Konsequenz für das Handeln vor:

- a) Auf die Stärken konzentrieren (Ich weiß, es ist ein alter Ratschlag. Trotzdem finde ich, man kann es nicht genug sagen. Es gilt ja auch für mich ;-)
- b) Daran arbeiten, die Stärken auszubauen (z.B. durch Training)
- c) Sich fehlendes Wissen anzueignen
- d) Schlechte Gewohnheiten abzulegen (z.B. das nicht Beenden von Angefangenem)
- e) Bereiche meiden, die nicht den eigenen Fähigkeiten entsprechen, weil jegliches Talent und Begabung fehlen.

Fassen wir noch einmal zusammen. Die Vorteile dieser Methode für Sie sind:

- a) Innerhalb eines recht kurzen Zeitraumes von 2 - 3 Jahren finden Sie Ihre Stärken heraus.
- b) Es wird Ihnen bewußt, was Sie daran hindert den vollen Ertrag Ihrer Stärken auszuschöpfen
- c) Die Methode zeigt die Gebiete auf, auf denen Sie weniger kompetent sind
- d) Sie finden heraus, auf welchem Gebiet Sie keinerlei Begabung besitzen und nicht leistungsfähig sind.



Wie die Wahrnehmung die Wirklichkeit bestimmt

Erstaunliche Resultate einer Studie

Frederic Brochet, ein Forscher aus Bordeaux lud 54 ausgewiesene Weinkenner (Weinbauern, Weinhändler, Weinjournalisten,...) ein.

In der ersten Studie mußten sie verschiedene Rotweinproben testen. Darunter befand sich auch ein Weißwein, den der Forscher mit einer geschmacklosen Substanz rot gefärbt hatte. Kein einziger der Experten bemerkte die Fälschung, Dazu sagte Brochet: "Es ist ein wohlbekanntes psychologisches Phänomen, daß man schmeckt, was man erwartet zu schmecken."

Im zweiten Test wurden 57 Experten ein durchschnittlicher Bordeaux serviert. Im ersten Durchgang waren die Flaschen mit einem prestigeträchtigen Label gekennzeichnet, im zweiten Durchgang dagegen als billige Tafelweine erkennbar. Es kam wie erwartet: Der vermeintliche Spitzenwein wurde hoch gelobt und als "komplex, ausgewogen, abgerundet" bezeichnet. Der billige Wein erhielt die Beschreibungen wie "schwach, flach, zu leicht". Die Mehrheit der Tester lobte den Wein, den sie für teuer hielten, den "billigen" schätzten nur zwölf der vermeintlichen Kenner.

Es ist schon erstaunlich, wie der Filter "Erwartung" die Wahrnehmung verändert. Sogar bei ausgewiesenen Weinkennern: "Man schmeckt, was man erwartet."

Die Konsequenz daraus: Lassen Sie sich nicht von Weinkennern ausreden, daß ein billiger Wein Ihnen nicht gut schmecken kann. Denken Sie auch an den Jedi - Meister, der seinem Gesellen Obi Wan Kenobi den Rat mitgibt: "Deine Wirklichkeit folgt deiner Wahrnehmung."

Quelle: Frederic Brochet

Tasting. A study of the chemical representations in the field of consciousness

<http://www.academie-amorim.com>

Tun worauf es ankommt

Zunächst eine Quizfrage: Von welchem Chirurgen würden Sie sich eher operieren lassen, wenn Sie sich einer Operation unterziehen müssten?

a) Ein Chirurg, der genau weiß, was er operieren will, der nur wenig Schnitte macht und ohne Umwege aufs Ziel steuert.

b) ein "fleißiger" Arzt, der extra lange und besonders viel am Körper herumschneidet.

Die meisten entscheiden sich für den erstgenannten. Welcher der beiden Chirurgen möchten Sie selbst sein? Wahrscheinlich Chirurg a). Nur im Berufsleben entscheiden sich viele für den Fleiß - statt darauf, was wirklich funktioniert und die gewünschten Ergebnisse bringt.

Wenn Sie im Beruf mit weniger Aufwand mehr erreichen wollen, so müssen Sie den "Knackpunkt" finden, empfiehlt die Hamburger Diplom-Pädagogin Barbara Berckhan. Der **Knackpunkt** ist das, was eine Sache zum Laufen bringt. Es ist der richtige Dreh, von dem sich alles weitere ergibt.

Frau Berckhan hat eine Checkliste entwickelt, um den entscheidenden Knackpunkt zu entdecken. Lesen Sie die folgenden Fragen und beantworten Sie diese. Teilweise genügt schon eine Frage und Sie finden den richtigen Dreh. Andererseits sind manchmal alle Fragen notwendig.

	Wie soll das Ergebnis aussehen, was wäre hier ein Erfolg?
	Worauf kommt es bei dieser Arbeit im Kern an?
	Was können Sie bei dieser Aufgabe tun, um mit wenig Aufwand erfolgreich zu sein?
	Durch welche Maßnahme bzw. welche Aktivität würden Sie entscheidend vorankommen?
	Was wäre das Wenige, das viel bringt?

Knackpunkte ziehen ein Aha-Erlebnis nach sich, so Berckhan. So können Sie für sich feststellen, ob Sie einen gefunden haben.

Bei einem Projekt bei Siemens-Dematic ging es darum, die Mail-Flut und den Mail-Streß zu reduzieren. Als ich mich auf das Wenige konzentrierte, das die Sache in Schwung brachte und hielt, hatte das folgende Vorteile:

- Ich vermied Verzettelung
- Der Kunde bekam das, was ihm am meisten brachte
- Ich war wirksam anstatt fleißig
- Das Überflüssige wurde weggelassen und das Nützliche vertieft

Wenn Sie mit wenig Aufwand viel erreichen wollen, brauchen Sie Arbeitsbedingungen, die Ihnen erlauben etwas Neues auszuprobieren, Lernmöglichkeiten, Freiheit und Inspiration durch Gespräche mit anderen. Überstunden im Büro und Abarbeiten von Aktenbergen sind kontraproduktiv und bringen in diesem Fall nichts.



Wie Sie Veränderungen bewirken

Wenn Veränderungen in Gang zu setzen sind, braucht es manchmal Erschütterungen; dies tat Mercedes-Benz, als sie die Qualität verbessern wollten. Um die allgemeine Einstellung "Wir haben in Sindelfingen das Auto erfunden!" ins Wanken zu bringen, holte man zu wesentlichen Themen im Veränderungsprozess Best-Practise-Vorbilder ins Unternehmen.

Da kam beispielsweise zum Thema Kundenorientierung die ABB. Das hatten die meisten Mitarbeiter noch hingenommen. Dass aber Opel (Eisenach) zum Thema "Gruppenarbeit" als Vorbild hingestellt wurde, und Renault mit seinem Modell R9 zum Thema "Kontinuierliche Verbesserung", tat sehr weh und löste Empörung aus. Jedoch zeigten die Maßnahmen Ihre Wirkung.

Wäre das auch etwas für Ihre Abteilung oder Ihr Unternehmen?

Quelle: Martin Pichler, "Erfolgreich durch Strategie", Wirtschaft und Weiterbildung, 1999



Wie Sie auf einfache Weise Ihre Lebensqualität erhöhen

An der Expo 2002 in Neuenburg (CH) schaute ich der Vorführung des Pantomimen Paolo Nani zu. Er zeigte uns Zuschauer 15 Arten, wie man einen Brief schreiben kann: Horror-Story oder Western, vulgär oder Überraschung, Zirkus oder Stummfilm, romantisch oder voller Fehler. Wir amüsierten uns köstlich.

Ich überlegte mir dann, dieses Prinzip ließe sich doch auch auf andere banale, einfache Tätigkeiten im Alltags - Leben anwenden. Allein wenn Sie mal daran denken auf wieviele Arten Sie aus dem Bett steigen können, Zähne putzen oder Frühstück machen. Stellen Sie sich mal vor, Sie nehmen sich vor "Heute ist alles eine Überraschung". Nur schon beim Gedanken daran, kommt mir das Schmunzeln. Wie wäre es mit dieser kleinen, einfachen Übung zur Steigerung der Lebensqualität?

Mihaly Csikszentmihalyi, bekannter Forscher in Sachen Glück sagt: "Hat man in seiner Kindheit und Jugend keine Neugier und kein Interesse entwickelt, sollte man sie jetzt erwerben, ehe es zur Steigerung der Lebensqualität zu spät ist." Er schlägt zwei Schritte vor, um diese zu steigern.

Der erste Schritt besteht darin, sich anzugewöhnen, allem, was zu tun ist, mit konzentrierter Aufmerksamkeit und möglichst geschickt statt rein gewohnheitsmäßig nachzugehen. Das betrifft selbst ganz mechanische, routinemäßige Aufgaben, wie beispielsweise Geschirr spülen, sich Anziehen, Rasenmähen. Diese Arbeiten werden lohnender, wenn wir sie mit der Sorgfalt erledigen, die auch die Hervorbringung eines Kunstwerkes verlangt.

Der nächste Schritt besteht darin, so Csikszentmihalyi, jeden Tag ein wenig psychische Energie von den Aufgaben, die wir nicht gern erledigen, oder von der passiven Freizeit auf etwas übertragen, das wir noch nie getan haben - oder auf etwas, das uns Vergnügen bereitet, das wir aber nicht oft genug tun, weil es uns zuviel Aufwand zu erfordern scheint.

Es gibt buchstäblich Millionen potentiell interessanter Dinge in der Welt, die man erfahren, tun und über die man etwas lernen kann. Sie werden aber erst dann richtig interessant, wenn man ihnen Aufmerksamkeit schenkt.

Ergänzen möchte ich dies noch mit dem Blickwinkel von Fredmund Malik, der sagt, daß man statt auf Freude am Arbeiten auf die Freude an der Wirksamkeit achten sollte. Er meint zwar, daß dies eine wichtige, leider aber stark vernachlässigte Aufgabe von Führungskräften ist: den Menschen Freude an ihrer Effektivität zu vermitteln und sie darauf hinzuweisen, daß Wirksamkeit Spaß machen kann.

Wenn wir uns jedoch als Führungskräfte unseres eigenen Lebens betrachten, brauchen wir nicht auf jemanden zu warten, der uns darauf hinweist. Das Interessante an der Effektivität ist in der Tat, daß sie selbst zu einer Quelle der Freude werden kann, so Malik. Und dann ergänzt er noch mit vier erstaunlichen Beobachtungen, die man machen kann:

- 1) Die Sache wird umso interessanter, je effektiver man sich mit ihr befaßt und je gründlicher und ernsthafter man es tut. Damit schaltet man eine wesentliche Quelle von Langeweile und Frustration aus, weil eben viele mit einer Oberflächlichkeit an etwas heran gehen.
- 2) Es geht alles leichter, je effektiver man etwas tut. Wie heißt es doch: Übung macht den Meister. Was anfangs noch mit Mühe und Anstrengung verbunden ist, geht nach der Verbesserung der Wirksamkeit leicht und rasch von der Hand. Aller Anfang ist schwer - Gott sei Dank, nur der Anfang. Die meisten hören eben zu früh auf, bevor es leichter wird.
- 3) Man erlebt Freude am Erfolg selbst. Zudem ist man stolz darauf, wenn man zurückblickt. Hat sich die Arbeit geändert? Nein - sondern die Wirksamkeit, mit der man sie erledigt hat. Und dies vermittelt ein Gefühl der Befriedigung.

- 4) Schließlich können die Aufgaben größer sein, je effektiver man ist. Man traut sich mehr zu, was selbst in schwierigen Zeiten zu Karrierechancen führt.

Nun lade ich Sie ein, für die nächsten vier Wochen Forscher zu sein in Sachen Lebensqualität. Wie soll das gehen? Ganz einfach: Wählen Sie eine Tätigkeit aus, die sie auf eine neue Art machen. Das kann sein: A wie Abfall wegtragen, B wie Bericht schreiben, bis zu Z wie Zähne putzen.

Experimentieren Sie mit dieser Tätigkeit nach einer der folgenden Varianten:

- 1) nach dem Motto von Paolo Nani: 15 Arten einen "ganz normalen Brief" zu schreiben, oder
- 2) nach Mihaly Csikszentmihalyi, indem Sie einer Sache viel Aufmerksamkeit widmen, oder
- 3) nach Fredmund Malik, indem Sie sich auf die Wirksamkeit konzentrieren.

Na, da bin ich ja mal gespannt was da geschieht. ;-)



Selbst-Motivation Tipps von Pippi Langstrumpf und Karl Lagerfeld

Wohl die allermeisten kennen Pippi Langstrumpf. Sie ist das stärkste Mädchen der Welt. Sie lebt ganz allein in der Villa Kunterbunt. Keiner passt auf sie auf, sie ist kerngesund, äußerst vergnügt und sprüht vor Lebensfreude.

"Aber wer sagt dir, wann du abends ins Bett gehen sollst und all so was?" fragen Pippis Freunde Thomas und Annika. "Das mach ich selbst", antwortet Pippi, "erst sag' ich es ganz freundlich, und wenn ich nicht gehorche, dann sag' ich es noch mal streng, und wenn ich dann immer noch nicht gehorche, dann gibt es Haue".

Oder wie wäre es mit folgendem Tipp von Karl Lagerfeld. Eine Journalistin fragt ihn: "Hatten Sie nie eine Krise, währenddem Sie Diät gemacht haben?"

Lagerfeld: "Nein. Ich sagte mir, du ißt das und da wird nicht diskutiert. Ich diskutiere nicht mit mir selber, wenn ich mich mal entschieden habe."



Wie Sie auf einfache Weise viele Nachrichten verarbeiten

Der Führungstipp von General W. G. Pagonis

Wie würden Sie vorgehen, wenn Sie folgende Aufgabe von Ihrem Chef bekämen? Bringen Sie innerhalb von sechs Monaten 660 000 Mitarbeiter in die USA für ein zeitlich begrenztes Projekt. Sorgen Sie dafür, daß alle gut zu Essen haben und jeder seine Materialien zum Arbeiten hat. Bei Projektende ist es Ihr Auftrag, diese 660 000 Mitarbeiter wieder zurück zu bringen.

Genau diese logistische Meisterleistung brachte General W. G. Pagonis im Golfkrieg 1991 fertig. Innerhalb von sechs Monaten gelang es ihm die Ausrüstung und den Nachschub für 660 000 Soldaten nach Saudi Arabien zu verlegen, alles für den Kampf vorzubereiten und dann nach der Beendigung des Krieges das ganz Zeug wieder zurückzubringen.

Was wir möglicherweise von General Pagonis brauchen können, liegt in seinem exzentrischen Führungsstil: Alle an ihn gerichteten Nachrichten seiner Stabsoffiziere mußten auf einer Karteikarte von 7,5 mal 12,5 cm (etwas mehr als die Fläche von zwei Visitenkarten) geschrieben werden. Wenn er mehr wissen wollte, fragte er nach.

Ein einfacher und wirkungsvoller Gedanke. Die Beschränkung auf eine 7,5 * 12,5 cm große Karte zwang die Untergebenen darüber nachzudenken, was sie sagen wollten und der General konnte auf diese Weise erheblich mehr Kommentare seiner Truppe entgegennehmen, da jede Nachricht so kurz war.



Wie Sie persönlichen Überfluß mehren? So nutzen Sie das Konzept der universellen Bank für sich

Mein Freund Klaus saß kürzlich mit seiner Freundin in einem Park in Genf. Plötzlich kam ein Inder und verwickelte die beiden in ein Gespräch. Er sprach zunächst mit der Freundin, sagte ihr einige wichtige Ereignisse aus der Vergangenheit, redete davon wie gut ihr Klaus tut und gab ihr eine kurze Lebensberatung für die Zukunft.

Schließlich fragte er sie: "Was ist Ihnen diese Beratung wert: 100, 200 oder 300 Franken." Daraufhin legte sie ihm 200 Franken in die Hände. Klaus lies sich auf diese Beratung nicht ein. Seine Freundin glaubt jedoch fest daran, daß diese Investition wieder mehrfach zurückkommt.

Das ist es, was Dr. Robert Anthony in seinem Buch "Startbuch für Lebensveränderer" als Konzept einer universellen Bank bezeichnet. Wenn auf das Konto dieser Bank Einzahlungen getätigt werden, weiß man, daß das Eingezahlte im richtigen Moment mit Zinsen wieder zurück kommt.

Der einzige Fehler, den man bei diesem Konzept machen kann, ist zu entscheiden, wann und durch welchen Kanal das Guthaben zurückkommen wird. Es geht darum zu erkennen, daß es eben auf vielen Wegen zurückkehren kann, wenn ein Konto auf einer universellen Bank angelegt ist, sagt Dr. Anthony

Das Konzept der universellen Bank kann für Materielles und Immaterielles angewendet werden. Wenn Sie Anerkennung wollen, dann geben Sie viel Anerkennung. Das Prinzip ist: Je mehr Sie geben, desto mehr bekommen Sie.

Was halten Sie davon, dieses für sich so vier Wochen lang zu testen?

Hier ein Beispiel im Zusammenhang mit Finanzen. Das Experiment ist so einfach. Richten Sie sich zunächst gedanklich ein Konto bei einer universellen Bank ein. Auf

meinem Mac habe ich als Erinnerung dazu ein kleines Memo eingerichtet.

Danach betrachten Sie sämtliche zukünftige Ausgaben im Bewusstsein als eine Investition in das Konto der universellen Bank. Denken Sie beispielsweise an Ausgaben wie Zeitschriften, Mittagessen, Kaffee im Restaurant, Steuerrechnungen, ... Beobachten Sie danach auf welchen Kanälen etwas, oder sogar mehr als erwartet zurückkommt.

Wer lieber Anerkennung will, macht das Experiment damit möglichst viel Anerkennung zu geben. Wer Respekt will, respektiert andere. Das heißt, Sie müssen genau das nach außen geben, was Sie erhalten wollen. Verstanden?



Nein danke! Ich motiviere mich selbst!

Mehr Spaß im täglichen Leben

Viele Berufstätige schlagen sich mit einem großen, täglichen Arbeitsvolumen herum. Es gibt ein nicht enden wollendes Pensum an ernsthafter Arbeit und für Spielerische bleibt kaum noch Platz. In einem durch hohen Leistungsdruck geprägten Arbeitsumfeld bleibt einfach nicht genug Zeit dafür, all das, was man tun muß und tun möchte, zu verwirklichen.

Humorvolle, spielerische Aktivitäten rutschen daher meist rasch auf die letzten Ränge der Aufgabenliste, sagt Matt Weinstein, Gründer des amerikanischen Beratungsunternehmens Playfair Inc. Matt Weinstein schlägt in seinem Buch viele Wege vor, um mehr Spaß in die Arbeitswelt zu bekommen.

Einer seiner Tipps lautet, an der Mautstelle die Gebühr auch für den Nachfolgenden zu zahlen. Nun ist es so, daß bei uns nicht an jeder Ecke eine Mautstelle ist, jedoch läßt sich dieses Prinzip auf einfache Weise in andere Bereiche übertragen.

Vor zwei Wochen war ich nach Feierabend noch auf ein Bier in der Bar des Hotel Schweizerhof in Zürich. Als ich mein Bier bezahlte, sagte ich zur Bedienung: "Ich bezahle zwei Bier. Das zweite Bier ist für die nächste Person, die ein Bier bestellt." Sie schaute zunächst etwas verblüfft, nahm aber das Geld an.

Beim Hinausgehen malte ich mir aus, welches Gesicht wohl der Empfänger macht, wenn er von einem Unbekannten ein Gratis - Bier bekommt. Allein bei diesem Gedanken daran, begann ich zu schmunzeln. Mit dieser Aktion machte ich zwei Menschen eine Freude. Einerseits dem Empfänger des Bieres und andererseits mir selbst.

Matt Weinstein sagt weiterhin: "Ich habe schon immer viel davon gehalten, Leuten, die nicht mit Trinkgeld rechnen, spontan etwas zuzustecken, beispielsweise dem Schalter-

beamten in Banken, Busfahrer oder Flugbegleitern, wenn sie das Essenstablett wegtragen."

Auch dieser Tipp hat mich neugierig gemacht, wie wohl die Leute reagieren. Ich setzte die Anregungen letzten Dienstag so um.

In der Buchhandlung im Einkaufszentrum hier in Uster kaufte ich ein Taschenbuch zu 17.50 Franken. Ich gab der Verkäuferin einen zwanzig Franken-Schein mit den Worten: "Der Rest ist für Sie". Ein Strahlen ging über das Gesicht der Verkäuferin. Sie bedankte sich übergücklich: "Trinkgeld für den Kaffee! So was ist mir noch nie passiert. Ich bekomme sonst nie Trinkgeld. Heute ist ein guter Tag. Danke"

Was halten Sie davon, einen der Tipps von Matt Weinstein umzusetzen? Ich weiß aus eigener Erfahrung, es macht mindestens zwei Menschen Spaß: Ihnen selbst und dem Beschenkten.



Weniger Streß mit E-Mail

Leiden Sie unter der Fülle der Mails? Ist die Effizienz Ihrer Arbeit reduziert? Haben Sie zu viele Mails und zuwenig Zeit?

Dann schlage ich Ihnen einen E-Mail - freien Tag vor. An diesem Tag in der Woche werden die elektronischen Postfächer nicht geleert, was den internen Postverkehr betrifft. Wer sich mit Arbeitskollegen verabreden will, der geht einfach ins andere Büro oder telefoniert. Genauso ist es zu machen, wenn Sie eine Auskunft brauchen oder etwas koordinieren möchten.

"Das geht nicht!", hörte ich schon von manchem, dass dies funktioniert beweist eine Firma in England. Den E-Mail - freien Tag praktiziert die Nestle Schokoladefabrik in York (GB). Die Postfächer bleiben am Freitag leer und die Mitarbeiter sind begeistert. Wie wäre ein E-Mail - freier Tag pro Woche in Ihrem Unternehmen?

Wie ein angehender CEO mit einem Handicap umging

Was tun Sie, wenn Sie sich als Bewerber/Bewerberin für eine Position bewerben, in deren Branche Sie noch nie gearbeitet haben und überhaupt nicht vorbereitet sind ? Neben Ihnen selbst bewerben sich noch eine Frau und zwei Männer um diese Position. Im Buch "Wölfin unter Wölfen" von Gertrud Höhler fand ich dafür eine clevere Strategie.

Carly Fiorina, seit 1999 CEO von Hewlett Packard, ging mit diesem Handicap so um; beim entscheidenden Gespräch sagte sie den Direktoren:

"Computerexpertise ist ja gar nicht das Problem von HP. Es gibt Unmengen von Leuten, die genau diese anbieten. Ich habe bewiesen, daß ich sehr schnell herausfinde, was wichtig ist. Und ich weiß, was ich nicht kann. Und ich weiß, daß unsere Stärken komplementär sind. Sie haben eine hohe

Ingenieurkompetenz. Was ich bringe, ist die strategische Vision, die HP braucht. "

Sie will die Firma dort stärken, wo sie weniger Ressourcen hat. Mir gefiel diese Strategie. Hier noch einmal die Schritte:

- 1) Finden Sie Ihre Komplementärstärken zur Firma/Job
- 2) Argumentieren Sie aufgabenorientiert statt egofixiert

Neues wagen!

Einfache Fragen, um mit Risiken umgehen zu lernen

Reizt Sie hin und wieder der Gedanke, etwas anderes oder mal was Neues zu wagen? Viele kennen die Aussage, die schon fast eine Binsenweisheit ist: "Wenn Sie tun, was Sie schon immer getan haben, bekommen Sie das, was Sie schon immer bekommen haben."

Fehlt der Mumm für Wagnisse? Wenn man mutige Leute fragt, wie sie den Mumm aufbrachten ihre Stelle zu kündigen, ein Geschäft aufzumachen, Grundbesitz zu kaufen, in ein anderes Land zu ziehen, irgend etwas Neues zu tun, findet man einen gemeinsamen Nenner.

Andrew Matthews ist Karikaturist und Autor des Buches "Tu, was dir am Herzen liegt." Er fand heraus, das mutige Menschen sich fragen "Was könnte schlimmstenfalls passieren, und würde ich damit fertig werden?" Wenn man mit dem schlimmsten Fall umgehen könnte, dann wird das Projekt gewagt.

Das hat nichts mit negativer Einstellung zu tun, sagt Matthews, wenn man sich fragt, "Was könnte schlimmstenfalls passieren?" Es ist eine Möglichkeit festzustellen, wie weit Ihr Engagement reicht. Untersuchen Sie, welche Eventualitäten hinter Ihrer vagen Angst stecken, dann macht es Spaß, Risiken einzugehen.

Glücklich sein - wer will das nicht?

Ein einfacher Tipp, wie Sie es mühelos schaffen

Sind Sie glücklich? Ja - Nein - Sie wissen es nicht! "Es genügt nicht, glücklich zu sein, man muß ein Glück auch bemerken", sagt der italienische Psychiater Giovanni Fava. Er hat eine "Wellness-Therapy" (Wohlbefindens- Therapie) entwickelt, die Menschen dazu dient, mehr gute Gefühle zu entwickeln und diese mehr zu genießen.

Die Idee dazu entwickelte er aufgrund seiner Arbeit mit depressiven Menschen, die auf dem Weg der Besserung waren. Fava stellte fest, daß eine schlechte Gewohnheit bei diesen besonders verbreitet war. Sie konnten sich ihr Glück nicht eingestehen und verzögerten dadurch die Heilung. Zudem waren sie sehr unzufrieden, aber weit weniger unglücklich als sie glaubten. Er erfand ein einfaches Verfahren: Seine Patienten sollten Tagebücher des Glücks anlegen.

Wäre das auch etwas für Sie, ein Tagebuch des Glücks anzulegen? Wenn Sie einen sonnigen Augenblick aufspüren, tragen Sie diesen möglichst genau in ein Notizbuch oder eine Agenda ein. Beschreiben Sie:

- a) die Situation so genau wie möglich
- b) die eigenen Gefühle
- c) vergeben Sie eine Punktezahl auf einer Wohlbefindensskala von 0 - 100 (höchstes Glück)

In einer zweiten Runde gilt es festzustellen, wo sich noch Fehltrübe eingeschlichen haben, die das empfundene Glück verurteilen. Beispiel: Tante Else besucht ihre Neffen. Diese freuen sich, worauf die Tante ein warmes Gefühl ums Herz bekommt. Jetzt könnte ein sofortiger Gedanke auftauchen: "Die freuen sich nur, weil ich Ihnen Geschenke mitbringe". "Wer solche Hinterhältigkeiten des Gehirns bewusst wahrnimmt, kann ihnen leicht Einhalt gebieten", sagt Stefan Klein, Autor des Buches "Die Glücksformel".

Wenn Sie die glücklichen Momente schriftlich einfangen, stellen Sie möglicherweise fest, daß es nicht die eine große

Veränderung braucht, sondern daß sich die Zufriedenheit sich aus vielen glücklichen Momenten zusammensetzt, so Klein.

Mehr Humor im Leben

Nutzen Sie Anthony de Mello's Tipp

Anthony de Mello schreibt in seinen Buch "Der springende Punkt" über Teresa von Avila, die die Gnade der Distanzierung von sich selbst hatte. Auch Kleinkinder haben noch die Distanz von sich selbst, wenn zum Beispiel ein Zweijähriger sagt: "Tommi hat heute morgen gefrühstückt. Er sagt nicht "ich", obwohl er Tommi ist; Er sagt "Tommi" - in der dritten Person.

Das hatte mich gereizt, dies in den vergangenen Wochen selbst auszuprobieren. Das Experiment mit mir selbst lief so: Jedesmal wenn ich in eine schlechte Stimmung kam, weil etwas nicht so lief, wie ich es mir vorgestellt hatte, sage ich in etwa folgendes zu mir: " Aha, der Ludwig ist jetzt schlecht aufgelegt." Allein schon dieser Satz genügte, um ein kleines Schmunzeln auf dem Mund zu schaffen und meine schlechte Stimmung verbesserte sich.

Gespannt war ich, wie es wohl wäre, diese Distanzierung von sich selbst in einem Gespräch einzusetzen. Ich erinnere mich noch gut an ein Gespräch bei einem Essen mit meiner Kollegin Ursula. Wir beide lachten immer wieder herzlich, wenn wir von uns in der dritten Person sprachen.

Ich habe festgestellt, daß die Distanz zu sich selbst, sich bei Meinungsverschiedenheiten positiv auswirkt. In stressigen Situationen kann man sich Luft verschaffen, um wieder einen klaren Kopf zu bekommen. Zudem ist es eine ganz praktische und einfache Übung, um mehr Humor in das Leben zu bringen. Was halten Sie von einem Versuch?

Ziele setzen im neuen Jahr

Ungewöhnliche Tipps von Dan Peña

Dan Peña ist ein Unternehmer der etwas anderen Art. Mit nur 820 Dollar hat er Great Western Resources, Inc. gegründet und innerhalb von acht Jahren zu einem börsenkotieren Unternehmen (\$445 Million Dollar) aufgebaut. Heute berät er Firmen in finanziellen Belangen. Von ihm stammen die folgenden Empfehlungen um Ziele zu setzen.

Peña sagt, daß er sich jedes Jahr zwischen Weihnachten und Neujahr hinsetzt und die Liste seiner Ziele vornimmt. Dies beinhaltet seine persönlichen, familiären und beruflichen Ziele. Dabei erinnert er sich immer wieder, daß das was notiert wird auch erledigt wird.

Hier sind seine Richtlinien, um Ziele zu setzen. Meistens sind diese entgegen den üblichen Konventionen.

1) Schreiben, Durchsehen, Ändern und Affirmieren.
Ziele sollten aufgeschrieben werden und sooft wie möglich durchgesehen werden. In den Anfängen seiner Karriere hat er die Ziele pro Tag zweimal gelesen, mit den zahlreichen positiven Affirmationen. Heute liest er sie einmal pro Monat und hakt die ab, die erledigt sind. Er ändert oder passt die Ziele monatlich an. Nun das ist keine neue Technik, z.B. machen viele Athleten dies auf dieselbe Weise.

2) Keine Termine

Viele der Zeitmanagement-Trainer sagen: "Setzen Sie Termine." Peña setzt keine Termine beim Ziele festlegen. Er ist der Meinung, daß Termine eher als Abschreckung wirken denn als Orientierungswert oder Maßstab. Das ist so ähnlich wie in der Schule, als man soundsoviel Zeit erhielt um eine Aufgabe zu erledigen und meistens brauchte man genauso soviel Zeit wie zur Verfügung stand. Ihm wurde unzählige Male gesagt, daß er nicht in einer solchen Eile sein muß, weil er weit vor dem Plan lag. "Gott sei Dank hörte ich nicht darauf", sagt Dan Peña.

3) Unrealistische Ziele

Eine weitere übliche Lehrmeinung lautet, daß man sich realistische Ziele setzen soll. Natürlich wird so der Rat gegeben, daß man sich nicht schlecht oder entmutigt fühlen soll, wenn die Ziele nicht erreicht worden sind. Wenn man jedoch nichts riskiert, hat man nicht genügend Ansporn um die Arbeit zu erledigen. Wenn die Ziele und die Aktionen, die dazu benötigt werden, Sie nicht aus der Komfortzone heraus bringen, sorgen die Ziele auch nicht dafür, daß Sie persönlich wachsen, sich recken und strecken, meint Pena.

Quelle: Newsletter von Dan Peña
<http://www.danpena.com/>



Wie Sie auf einfache Weise die Sitzungszeit verkürzen

Stehen statt sitzen!

Wollen Sie Zeit sparen und effizient arbeiten? Dann laden Sie doch einmal statt zu einer "Sitz"-ung zu einer "Steh"-ung (Steh-Treff) ein. Bei Steh-Treffs bleiben Vorbereitungen wie lästiges Sessel-Aufstellen, Platz-Schaffen und Raum-Finden aus. Jeder, der kommt, findet auf jeden Fall einen Platz und keiner kann sich in der letzten Reihe verkriechen. Diese Art Besprechung ist sicher eine hervorragende Möglichkeit für Kurzinfos. Bei Sitzungen, an denen zusammen etwas erarbeitet werden muß oder an denen die Teilnehmer mitschreiben müssen, ist sie weniger geeignet.

"Steh-Treffs sind die Meetings der Zukunft", fanden Verhaltensforscher der University of Missouri in einer Umfrage heraus. Die Forscher entdeckten, daß die gewöhnlichen Sitz-Konferenzen um gut ein Drittel länger dauern als Steh-Treffs. Zudem sind die Stehenden weitaus zufriedener mit Effizienz und Ergebnis ihrer Treffen: sie nehmen weniger Zeit in Anspruch.



Wie Sie spielerisch Ihr Englisch auffrischen Pro Tag nur ein neuer Satz!

Schon längere Zeit erhalte ich jeden Tag eine englische Vokabel per E-Mail, mit einem dazugehörigen Satz und der deutschen Übersetzung.

Seit zwei Wochen mache ich folgendes. Ich nehme die E-Mails und kopiere den Inhalt in ein Word-Datei. Zum englischen Satz füge ich eine Wort-für-Wort Übersetzung hinzu. Das fällt natürlich leicht, weil der deutsche Satz ja schon dasteht. Die Idee der Wort-für-Wort Übersetzung stammt von Vera F. Birkenbihl's Sprachlern-Methode. Je merkwürdiger die Wort-für-Wort Übersetzung, desto leichter behalte ich die Struktur des Englischen. Das "Pseudo-Deutsch" kann sehr lustig wirken, da sich die englische Satzkonstruktion öfters von der deutschen unterscheidet. Den englischen und den pseudo-deutschen Satz spreche ich mehrmals laut vor mich hin. Auf diese Weise erweitere ich auf spielerische Weise meinen Wortschatz.

Hier ein Beispiel:

Vokabel

fallen unter

to drop below [dropp bi-lou]

Englisch

Temperatures are sure to drop below freezing point this evening again.

Pseudo-Deutsch

Temperaturen sind sicher zu fallen unter frierenden Punkt diesen Abend wieder.

Deutsch

Die Temperaturen werden heute abend sicherlich wieder unter den Gefrierpunkt fallen.

<http://www.vokabelmail.de>

Anlaufstelle Nr 1 für Übersetzungen Englisch <-> Deutsch

<http://dict.leo.org>

Literaturhinweise

- Berckhan** Barbara: Schluss mit der Anstrengung!, Kösel , 2002
- Birkenbihl**, Vera F.: Humor: An Ihrem Lachen soll man Sie erkennen, mvg, Landsberg, 2001
- Birkenbihl**, Vera F.: Stroh im Kopf?, 36. Auflage, mvg, Landsberg, 2000
- Canfield** Jack, Miller J.: Geben wir der Arbeit Herz und Seele zurück, Ueberreuter, 1997
- Covey** Steven: Die sieben Wege der Effektivität, Campus, 1998
- Csikszentmihalyi**, Mihaly: Lebe gut! Wie Sie das Beste aus Ihrem Leben machen, dtv, 2001
- de Mello**, Anthony: Der springende Punkt, Herder, Feriburg, 2002
- Drucker**, Peter F.: Management im 21. Jahrhundert, Econ, 1999
- Höhler**, Gertrud: Wölfin unter Wölfen, Econ, 2002
- Klein** Stefan: Die Glücksformel, Rowohlt, 2002
- Lindgren**, Astrid: Pippi Langstrumpf, Oetinger, 1987
- Levine**, John R. , u. a. : Internet E-Mail für Dummies, Thomson Publisching, 1997
- Malik**, Fredmund: Führen Leben Leisten, Heyne , München, 2001
- Peters**, Tom: Der WOW! Effekt, 200 Ideen für herausragende Erfolge, Campus, 1995
- Peters** ,Tom: Top 50 - Projektmanagement, Machen Sie aus jeder Aufgabe ein Erlebnis, Econ, 2001
- Weinstein**, Matt: Management by Fun, mvg , Landsberg,1999

Über Ludwig Lingg

Diplom-Informatiker (FH), NLP-Master, Suggestopäde,
Allgäuer

Selbstständig als Business-Coach, Seminarleiter, Moderator
und Berater. Inhaber von "Lingg Seminare" in 8610 Uster.

Seminare zu

- Optimierung der E-Mail Kultur, E-Mail Marketing
- Team - Power mal ganz anders

Herausgeber der monatlichen Erfolgs-Kicks

Adresse

Ludwig Lingg

Im Lot 8,

8610 Uster

Tel. 01 994 5712

E-Mail: info@ludwiglingg.ch