



9 771866 484006

Praxis erleben | Wissen erweitern

Coaching Magazin

ISSN 1866-4849

Geschenke

Ein Coaching-Tool für den
beruflichen Alltag | S 40

Pro & Kontra

Life-Coaching –
ein irreführendes Label? | S 44

Wissenschaft

Zur Rekonstruktion der
„sozialen Grammatik“ von Coaching | S 46

Coaching beginnt, wo Training nicht wirkt.

Horst Rückle im Interview | S 12



Ausgabe 1 | 2010

www.coaching-magazin.de

D: 12,80 € | A/CH: 15,80 €



Mit „Gaben“ die Wirksamkeit im beruflichen Alltag erhöhen

Ein Coaching-Tool von Juliane Delkeskamp

Kurzbeschreibung

Zum Ende einer erfolgreichen Coaching-Sitzung stellt sich immer die Frage: Wie kann der Klient oder die Klientin die Erfahrungen und Erkenntnisse wirksam in die Arbeitspraxis übertragen? Klienten haben häufig wenig Spielraum und Zeit für das Coaching an sich – wie dann für das Rekapitulieren von erfolgreichen Prozessen und Einüben von neuen, meist komplexen Vorgehensweisen?

In der Coaching-Praxis nutze ich für diesen Zweck selbst entwickelte „Gaben“. Das sind Geschenke an die Klienten, die den Transfer unterstützen. Diese Gaben beziehen sich immer auf das Vorgehen in der jeweiligen Sitzung. Sie fußen auf theoretisch fundierten, komplexen Verfahren und Modellen. Gaben sind handliche Gegenstände, die speziell für ihr Einsatzgebiet sinntragend verändert werden. Damit wird die Gabe im Unterschied zum herkömmlichen „Reminder“ oder „Give-Away“ zum „Strukturhelfer“ (diesen Begriff verdanke ich Raimund Paugstadt), der ein komplexes Verfahren aus dem Coaching dem Klienten nachhaltig in Erinnerung bringt.

Anwendungsbereiche

Die Gabe wird im Anschluss an die Bearbeitungsphase innerhalb einer Sitzung übergeben.

Dieser „Akt“ ist didaktisch eingebettet in eine Vor- und Nachbereitung. Die Vorbereitung ist das Gespräch auf der Metaebene: Klient und Coach lösen sich vom gerade bearbeiteten Anliegen und reflektieren die Struktur des Vorgehens in der Coaching-Sitzung. Dann wird die Gabe überreicht und im Transforgespräch über ihre Nutzung reflektiert. Die Nachbereitung findet in einer kommenden Sitzung statt, in der über den Verbleib und die tatsächliche Anwendung der Gabe gesprochen wird. Nur wenn die Gabe eine hohe Passung an Thema und Klient aufweist und zur richtigen Zeit und in der richtigen Art übergeben wird, kann sie effektiv den Transfer unterstützen.

Zielsetzung/Effekte

Ziel ist es, dem Klienten das Anwenden neuer Deutungsmuster oder Verhaltensweisen im Arbeitsalltag zu erleichtern. Die an das Vorgehen im Coaching erinnernde Gabe ist für den Klienten ständig präsent und griffbereit, sei es auf dem Schreibtisch oder im Auto, in der Aktentasche oder an der Werkbank. Damit wird ein ständiges Erinnerungs- und Lernangebot konkret in die Arbeitsumgebung des Klienten transportiert. Das bedeutet eine direkte Veränderung des Arbeitsumfelds als Ausgangspunkt für Transfer-Motivation.

Ausführliche Beschreibung

Gaben fußen auf theoretisch fundierten, komplexen Verfahren und Modellen wie zum Beispiel dem „Wertequadrat“ (Schulz von Thun), der „intensiven Vorklärung“ (Thomann) oder dem „inneren Team“ (Schulz von Thun). Gaben sind handliche Gegenstände wie Würfel, Spielfiguren oder Spiegel, die speziell für ihr Einsatzgebiet sinntragend verändert werden. Dies geschieht beispielsweise durch das Aufdrucken oder Aufbringen von kurzen Texten oder einer anderen kreativen Weiterverarbeitung.

Am Beispiel einer Coaching-Sitzung, in der mit dem Modell der „Intensiven Vorklärung“ nach Christoph Thomann gearbeitet wurde, wird im Folgenden die Transfersicherung mit einer Gabe beschrieben. Da sich Gaben immer auf bestimmte Modelle oder Strukturen beziehen, sei zunächst das Vorgehen nach Thomann erläutert.

Intensive Vorklärung

Der Klient, Herr S., Anfang Fünfzig, Leiter der Marketing-Abteilung in einer mittelständischen inhabergeführten Werbeagentur mit circa 30 Mitarbeitern, nutzt das Coaching, um mehr Kompetenzen für Konflikte und kritische Situationen mit Mitarbeitern und Kollegen zu erlangen. Ein wiederholt genanntes Beispiel für sein – persönlich als Versagen erlebtes – Verhalten, ist die dauerhaft kritische Kommunikationssi-

tuation mit Herrn H., dem für das Webdesign zuständigen Kollegen.

In der Bearbeitungsphase nimmt der Klient den Vorschlag an, diese Situation beispielhaft in den Fokus zu nehmen und vor einer Lösungssuche zunächst systematisch Zusammenhänge, Beziehungen und Hintergründe zu klären. Die fünf Leitfragen der Thomann'schen Vorklärung bieten hierfür eine äußerst hilfreiche Struktur.

1. In welchem Kontext spielt sich das Geschehen ab?

Mithilfe eines Organigramms verdeutlicht Herr S. seine Position und die von seinem Kollegen H. im Unternehmen. Er selbst zeichnet das Organigramm am Flipchart und kommentiert die verschiedenen Positionen. Es wird deutlich, dass eine reibungslose Auftragsbefreiung ganz wesentlich von einer guten Kommunikation zwischen beiden abhängt.

2. Wie sieht eine typische Situation aus?

Die Auswahl und die genaue Beschreibung einer konkreten Situation, in der sich das konflikthafte Geschehen wie in einem Brennglas bündelt, eröffnet ein vertieftes Verständnis für das Erleben und Bewerten des Konfliktes durch den Klienten. Er erinnert sich an eine Schlüsselsituation, in der es um die Weitergabe eines Kundenwunschs von ihm an Herrn H. ging. Es wird deutlich, wie angestrengt und gleichzeitig übervorsichtig die Kommunikationsversuche von ihm in Richtung seines Mitarbeiters waren. Auf die Bitte, eine Zeichnung anzufertigen, malt sich der Klient selbst hinter einer riesigen Sprechblase mit vielen Erklärungen und Begründungen, wobei er seinen Mitarbeiter in abgewandter Haltung mit geschlossenen Augen zeichnet. Seinen spontanen Kommentar „Vielleicht rede ich einfach zu viel“ notiere ich mit seinem Einverständnis mit Fragezeichen versehen an den unteren Rand des Flipcharts.

3. Wie geht es mir – welche inneren Stimmen melden sich in diesem Konflikt?

Die Klärung der inneren Situation des Klienten

im Konflikt hebt die Bedürfnisse, Gefühle und inneren Stimmen in den geschützten Rahmen des Coachings. In diesem Fall wird nun sehr deutlich, dass Frustration, Selbstzweifel und Wut auf Herrn H. für den Klienten im Vordergrund stehen. Gleichzeitig fühlt er aber auch Sorge darum, immer tiefer in dieses Kommunikations-Chaos zu fallen. Auch verspürt er den Wunsch, einen neuen Weg der Zusammenarbeit mit seinem Mitarbeiter zu finden, um die Arbeitsatmosphäre zu entlasten. Zur Verdeutlichung fertigt er eine weitere Zeichnung an, die ihn inmitten all seiner widerstreitenden Gefühlswelten zeigt.

4. Welches Ziel verfolge ich in diesem Konflikt?

Die vierte Frage legt den Fokus auf die Zukunft: „Wenn Sie zurückblicken, was wir bis jetzt besprochen und hier auf den Flipcharts festgehalten haben, wie lautet in einem Satz zusammen gefasst Ihr Ziel? Was genau möchten Sie erreichen?“ Der Klient formuliert schließlich die zielführende Frage: „Wie kann ich H. den Kundenwunsch klar und transparent mitteilen und mir der Umsetzung gewiss sein?“

5. Wie lautet die Schlagzeile?

Die fünfte und letzte Frage gilt der Formulierung einer treffenden Überschrift oder Schlagzeile für das Geschehen. Hierdurch wird eine Einordnung und Eingrenzung – und manches Mal auch eine „Normalisierung“ – unterstützt. Herr S. setzt die Überschrift: „Gleicher Wissensstand ermöglicht Umsetzung!“

Lösungsarbeit und Transfer

Nach dieser intensiven Vorklärung, die circa 45 Minuten in Anspruch nimmt, gehen wir mit Hilfe kreativer Methoden in die Lösungsarbeit, wobei die beschriebenen Flipcharts immer in Sichtweite blieben. Das Ergebnis: Der Klient plant einerseits, seinen Mitarbeiter stärker in direkte Kundengespräche einzubinden und andererseits entwickelt er ein systematisches Vorgehen, wie er Mitteilungen an ihn planen, übergeben und deren Umsetzung kontrollieren kann. Dadurch

fühlt er sich gerüstet für die kommenden Absprachen mit Herrn H., und er nimmt sich konkret vor, über neue Formen der Zusammenarbeit mit ihm zu sprechen.

Für die kommende Sitzung planen wir die Überprüfung dieses Vorgehens. Diese „reife“ Lösung, erarbeitet vom Klienten, kann durch die reflektierte Vorarbeit nach dem Thomann-Modell flüssig und in hoher Passung auf Person, Thema und Beziehung erreicht werden. Die „intensive Vorklärung“ ebnet also den Weg für komplexe und passgenaue Lösungen.

Nach dieser erfolgreichen Analyse- und Lösungsarbeit stellen sich die Fragen:

- Wie kann der Klient das Modell der „intensiven Vorklärung“ für sich handhabbar *im Alltag präsent* halten?
- Wodurch können die Erkenntnis fördernden fünf Kernfragen in einer zukünftigen kritischen Situation *im Zugriff* bleiben?
- Wie kann der Transfer gesichert werden?

1. Das Metagespräch

Wenn der Klient mit dem systematischen Vorgehen gut zurecht kommt und die Lösungserarbeitung dadurch wesentlich gefördert wurde, kann auf der Metaebene die angewendete Methode reflektiert werden. Im hier beschriebenen Fall resümieren wir mit Hilfe der angefertigten Flipcharts die fünf Erkenntnis leitenden Fragen. In diesem Resümee wird der Fokus auf die unterschiedlichen Perspektiven und Erkenntnismöglichkeiten, die die fünf Fragen eröffnen, gelegt. Ein kleiner Input über die Methode, das Vorgehen und ihre Vorteile unterstützt die Überleitung vom konkreten Anliegen hin zur Struktur der Bearbeitung. Denn jetzt steht das generelle Vorgehen der „intensiven Vorklärung“ im Mittelpunkt.

Da auch der Klient die Erfahrung machte, dass sich durch die Vorklärung die Lösungen förmlich aufdrängten, formuliert er die Hoffnung, zukünftig dieses Vorgehen für sich weiter zu nutzen und vielleicht auch schwierige Gespräche auf diese Art vorbereiten zu können.

2. Überreichen der Gabe und das Transfer-Gespräch

Solche Hinweise sind ein deutliches Signal, dass der Klient die Struktur, die hinter der Bearbeitung des aktuellen Anliegens liegt, versteht und für sich als hilfreich anerkennt. Dies sind entscheidende Vorbedingungen, um eine Gabe einzusetzen. In diesem Falle sind die Vorbedingungen also erfüllt und die Gabe „Würfelyse“, ein mit den fünf Kernfragen beschrifteter Würfel, kann dem Klienten übergeben werden (s. Abb. 1).

Für diesen Akt bietet sich eine Anmoderation wie diese an: „Ich möchte Ihnen ein Geschenk machen, von dem ich überzeugt bin, dass es Ihnen dabei helfen wird, zukünftig ähnlich schwierige Situationen zu meistern.“ Anschließend wird die Gabe vorgestellt und ihre Anwendungsmöglichkeiten besprochen. Mit dem Klienten reflektiere ich den Einsatz der „Würfelyse“ für das Thema Gesprächsvorbereitung, da der Klient selber dieses Thema kurz zuvor eingebracht hat.

Die „Würfelyse“ mit den fünf Erkenntnis leitenden Fragen nach Thomann kann der Klient nun jederzeit konsultieren. Damit wird die Gabe zu einem Angebot, den weiteren Lernprozess und das Lernergebnis in die eigene Verantwortung zu übernehmen.

3. Nachbereitung

In der kommenden Sitzung gilt es, den Verbleib und die weitere Nutzung der Gabe vertiefend zu erfragen. Eine möglichst lockere und offene Einführung unterstützt den entspannten Austausch über die Nutzung der Gabe. Zum Beispiel: „In der vergangenen Sitzung übergab ich Ihnen die Würfelyse – nun bin ich neugierig: Was ist daraus geworden?“

Im Falle von Herrn S. wurde die „Würfelyse“ auf dem Schreibtisch in Reich- und Sichtweite deponiert und war für ihn bereits zu einem hilfreichen Tool geworden. Als Unterstützung im Selbst-Coaching gelang es ihm zudem, sich mit Hilfe der aufgedruckten fünf Fragen auf einen schwierigen Kunden besser einzustellen.

Es ist sinnvoll, in der Nachbereitung nicht nur nach dem aktuellen „Wie“ zu fragen, also, inwieweit die Gabe genutzt wird, sondern genauer nachzufragen und auf die Zukunft zu schauen, beispielsweise: „Wann genau ist es hilfreich gewesen?“ „Was genau war daran hilfreich?“ „Wie können Sie wohl in Zukunft diese Struktur oder dieses Modell nutzen?“ Angeregt durch diese Fragen reflektiert der Klient weitere Einsatzmöglichkeiten in seinem Arbeitsgebiet. Dadurch erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass er dieses im Coaching neu erworbene Vorgehen in sein Verhaltensrepertoire übernimmt.

Voraussetzungen/Kenntnisse

Jeder Coach kann sich seine eigenen Gaben herstellen – sie müssen zum Coach und seinem Vorgehen passen. Voraussetzung für die Herstellung von Gaben ist eine gewisse Kreativität in der Entwicklung von „Repräsentanten“ für die jeweiligen Strukturen, Modelle und Vorgehen, die der Coach im Coaching-Alltag bevorzugt anwendet. Gaben sollten einen gewissen „Pfiff“ haben, sie sollten schön anzuschauen oder anzufassen und dennoch sinntragend und strukturgebend sein. Allzu Seichtes oder Oberflächliches wird von Klienten im besten Falle freundlich angenommen, jedoch kaum zu Prozessen selbstorganisierten Lernens genutzt.

Persönlicher Hinweis/ Kommentar/Erfahrungen

Gaben, richtig entwickelt und eingesetzt, sind didaktisch und inhaltlich erweiterte „Giveaways“ oder „Reminders“, die die Klienten in die Lage versetzen, nach dem Coaching neue und erfolgreiche Deutungs- und Verhaltensmuster einzuüben und nachhaltig in das eigene Verhaltensrepertoire zu übernehmen. Coaches entlassen damit ihren Klienten nach dem erfolgreichen Coaching-Prozess einerseits in die Selbstorganisation und Eigenverantwortlichkeit, bleiben aber durch die „ertastbare“ Gabe andererseits weiterhin präsent.



Foto: Frank Bierstedt

Abb. 1 Würfelyse

Vor dem Einsatz von Gaben ist die Dokumentation der Coaching-Sitzung unumgänglich, um nach der Bearbeitung Erfolg versprechend auf der Metaebene die Struktur des Vorgehens in den Fokus zu nehmen. Erfahrungsgemäß ist es für Klienten zunächst ein Angang, sich vom aktuellen Anliegen zu lösen und „auf den Berg zu steigen“, um von oben auf das Geschehen zu schauen. Je besser die Dokumentation aus der Bearbeitungsphase (beispielsweise sollten Flipcharts immer eine Überschrift aufweisen), desto einfacher der Weg „auf den Berg“, also das Erreichen der Metaebene.

Weitere wesentliche Vorbedingungen sind, dass der Klient die angewendete Methode oder das Modell versteht und für sich als hilfreich anerkennt. Der Coach muss sehr genau darauf achten, inwieweit der Klient persönliche Nutzen-erwartungen formuliert. Das Überreichen und Erläutern der Gabe ist ein didaktischer Akt, der Zeit und Aufmerksamkeit verdient. Für diese Intervention muss ausreichend Zeit und Ruhe eingeplant werden.

In der Nachbereitung der tatsächlichen Nutzung der Gabe sollte der Coach sich um eine neugierig distanzierte Haltung bemühen. Auch wenn noch so viel Herzblut in der Entwicklung der Gabe liegt, wenn der Klient diese nicht als passend oder hilfreich empfindet, gilt es, die Suche nach angemesseneren Transfer-Unterstützungen aufzunehmen!

Quellen/Weiterführende Literatur

Schulz von Thun, F. (1996).

Praxisberatung in Gruppen. Weinheim: Beltz.

Schulz von Thun, F. (2004).

Miteinander Reden II, Reinbek: rororo.

Schulz von Thun, F. (2004).

Miteinander Reden III. Reinbek: rororo.

Rank, B. & Thiemann, T. (1989).

Maßnahmen zur Sicherung des Praxistransfers“
In Birgit Rank & Roland Wakenhut (Hrsg.), Si-
cherung des Praxistransfers im Führungskräfte-
training (S. 31 ff.). München: Rainer Hampp.

Technische Hinweise

Die intensive Vorklärung dauert circa 45 Minu-
ten. Die ersten beiden Transfer-Schritte können
auch noch einmal circa 45 Minuten in Anspruch
nehmen.

Die Autorin

Juliane Delkeskamp, Pädagogin (M.A.) mit
Schwerpunkt Didaktik, Geschäftsführerin
von Innovationen Leben – Coaching &
Klärung, Leiferde bei Gifhorn. Zusatzaus-
bildungen zur Mediatorin (nach Richtlinien
des BM) und Coach (Advanced Studies der
Uni Kiel). Mitglied im Deutschen Verband
für Coaching und Training (dvct). Ehren-
amtliche Studienleiterin für Mediation und
Coaching an der KVHS Gifhorn. Gründerin
und Koordinatorin des AK&M – Arbeits-
kreis für Konfliktmanagement und Medi-
ation – für MediatorInnen und Coaches
aus dem Raum Braunschweig, Wolfsburg,
Gifhorn, Celle, Peine.



Foto: Winter

Juliane Delkeskamp
INNOVATIONEN LEBEN
– Coaching & Klärung
Alte Hof 20 | 38542 Leiferde
info@innovationen-leben.de
www.innovationen-leben.de



E U R O P E A N S Y S T E M I C B U S I N E S S A C A D E M Y

Die E·S·B·A bietet rund um
„Systemisch-analytisches Coaching
nach dem Kieler Beratungsmodell“
und „Systemisches Projektmanage-
ment“ an unterschiedlichen Stand-
orten Ausbildungen auf akademi-
schem Niveau an und ist berech-
tigt, Zertifizierungen zum „Master
of Science in Coaching“ vorzu-
nehmen.

European Systemic Business Academy
Tel: +43/1/89 222 37 • info@esba.eu

Coaching Impulsseminar
9. Februar 2010, Hamburg

Coaching Intensivlehrgang
18. März 2010, Wien
25. März 2010, München
22. April 2010, Hamburg

Coaching MSc-Professionallehrgang
4. März 2010, Wien

**Projektmanagement
Intensivlehrgang**
1. März 2010, Wien
8. März 2010, Linz
24. März 2010, Hamburg

**Projektmanagement
Professionallehrgang**
15. Februar 2010, Wien
18. Oktober 2010, Wien

www.esba.eu

WIEN • LINZ • MÜNCHEN • HAMBURG • WARSCHAU • LEMNOS

Das Coaching Magazin im Abo

Praxis erleben | Wissen erweitern

Das Coaching-Magazin wendet sich an Coaches, Personalentwickler und Einkäufer in Unternehmen, an Ausbildungsinstitute und potenzielle Coaching-Klienten. Das redaktionelle Ziel ist es, dem Leser eine hochwertige Mixtur aus Szene-Informationen, Hintergründen, Konzepten, Portraits, Praxiserfahrungen, handfesten Tools und einem Schuss Humor anzubieten. Dabei ist der Redaktion wichtig, inhaltlich wirklich auf das Coaching als professionelle Dienstleistung fokussiert zu sein und nicht schon jedes kleine Kunststückchen aus dem Kommunikationstraining in Verbindung mit modischen Lifestyle-Themen zum Coaching hoch-zustilisieren.

– Heftpreis –

Das Einzelheft kostet innerhalb Deutschland 12,80 €
(EU + Schweiz: 15,80 €; Welt: 18,80 €)
inkl. 7% USt. zzgl. Versandkosten

Mediadaten: www.coaching-magazin.de/mediadaten

– Abonnement –

Ein Abonnement umfasst 4 Ausgaben pro Jahr & kostet:

Innerhalb Deutschland: 49,80 €
(EU + Schweiz: 59,80 €; Welt: 69,80 €)

Studenten: 29,80 €
(EU + Schweiz: 34,80 €; Welt: 39,80 €)

Professional-Mitglied RAUEN-Datenbank: 29,80 €
(EU + Schweiz: 34,80 €)

(jeweils versandkostenfrei und inkl. 7% USt.)

Jetzt das Abo online bestellen: www.coaching-magazin.de/abo



Impressum

Herausgeber:

Christopher Rauen GmbH
Rosenstraße 21 | 49424 Goldenstedt | Deutschland
Tel.: +49 4441 7818 | Fax: +49 4441 7830
coaching-magazin@rauen.de | www.rauen.de

Vertretungsberechtigter Geschäftsführer:

Christopher Rauen
Sitz der Gesellschaft: Goldenstedt
Registergericht: Amtsgericht Oldenburg
Registernummer: HRB 112101
USt-IdNr.: DE232403504

Inhaltlich Verantwortlicher i.S.d.P. und gemäß § 5 TMG: Christopher Rauen (Anschrift wie oben)

Redaktion:

Thomas Webers (tw) – Chefredakteur
Christopher Rauen (cr)

E-Mail an die Redaktion:

redaktion@coaching-magazin.de

Abonnement:

Jahresabo (4 Ausgaben) 49,80 €
(EU + Schweiz: 59,80 €)
versandkostenfrei und inkl. USt.
www.coaching-magazin.de/abo

Erscheinungsweise: Vierteljährlich

Anzeigenredaktion:

Marc Ubben
Tel.: +49 541 98256777 | Fax: +49 541 98256779
anzeigen@rauen.de

Mediadaten & Anzeigenpreise:

www.coaching-magazin.de/mediadaten.htm

Konzeption & Gestaltung: www.werdelwelt.info

Bild-Quellenangabe: Bild Titelseite, © Sean Prior | Bild S. 4, 25, © pjeross | Bild S. 4, 34, © olly | Bild S. 5, 18, © Neale Cousland | Bild S. 5, 46, © Yuri Arcurs | Bild S. 5, 52, © Luna Vandoorne | Bild S. 20, © loriklaszlo | Bild S. 21, © Monkey Business Images | Bild S. 23, © iofoto | Bild S. 28, © italianestro | Bild S. 36, © Alex Starostsev | Bild S. 38, © Liv friis-larsen | Bild S. 40, © Peter Novak | 2010 Benutzung unter Lizenz von Shutterstock.com

Druck:

Beisner Druck GmbH & Co. KG, Buchholz
Tel.: +49 4181 90930 | Fax: +49 4181 909311
info@beisner-druck.de | www.beisner-druck.de

Hinweise:

Das Coaching-Magazin und alle enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Die Übernahme und Nutzung der Daten bedarf der schriftlichen Zustimmung der Christopher Rauen GmbH. Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen, sind jedoch unverbindlich und ohne Gewähr; eine Haftung wird – soweit rechtlich möglich – ausgeschlossen. Verwendete Bezeichnungen, Markennamen und Abbildungen unterliegen im Allgemeinen einem Warenzeichen-, marken- und/oder patentrechtlichem Schutz der jeweiligen Besitzer. Eine Wiedergabe entsprechender Begriffe oder Abbildungen berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass diese Begriffe oder Abbildungen von jedermann frei nutzbar sind.

Für unverlangt eingesandte Manuskripte, Bildmaterial, Datenträger und Informationen sonstiger Art übernimmt die Coaching-Magazin-Redaktion keine Gewähr. Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe / E-Mails – mit vollständigem Namen, Anschrift und E-Mail-Adresse – auch gekürzt zu veröffentlichen. Bitte teilen Sie uns mit, wenn Sie mit einer Veröffentlichung nicht einverstanden sind.

ISSN: 1866-4849



Foto: W. Schott

Das Letzte

RAUEN: Jetzt leben wir schon im Jahr 2010 ... und es hat gar keine Ähnlichkeit mit dem Jahr 2010, das ich mir in meiner Kindheit vorgestellt habe. Die meisten Autos haben immer noch keinen Düsenantrieb, eine Mondstation gibt es auch nicht und auf dem Mars war noch kein Mensch. Dafür haben wir jetzt das Internet und ein 400-Euro-Notebook hat die Rechenleistung einer ganzen Computerhalle aus den 70er-Jahren.

WEBERS: Letzteres finde ich sehr angenehm ... Dagegen hat sich vieles interessanterweise gar nicht verändert: Wir bekommen immer noch Schnupfen und andere Zipperlein, wir gönnen dem Nachbarn nicht die Wurst auf dem Brot und schlagen ihm deswegen, wenn's sein muss, den Schädel ein, wir glauben gegen alle Wahrscheinlichkeitsrechnung an einen Sechser mit Zusatzzahl im Lotto, an den Mann im Mond – und dass die Klimakatastrophe nur die Anderen treffen wird. Johann Gottfried Herder, der Weggefährte von Goethe und Schiller, brachte das mal so auf den Punkt: Der Mensch ist der Invalide seiner höheren Kräfte.

RAUEN: Manche Dinge verändern sich offenbar nur sehr langsam. Vielleicht liegt es aber auch an uns und wir sind einfach nur zu ungeduldig geworden? Allerdings erlebe ich es schon teilweise als Herausforderung, wie schnell sich andere Dinge verändern. Kaum hat man sich mit einem

Mobiltelefon angefreundet, gibt es wieder ein neues.

WEBERS: Das ist doch schön! Die Fotoprotokolle meines letzten Seminars habe ich mit meinem neuen Handy geschossen, mit dem alten hätte das nicht funktioniert. Sicher, man muss sich erst an neue Geräte gewöhnen, doch dabei hilft die alte Change-Manager-Weisheit: Ein rollender Stein setzt kein Moos an!

RAUEN: Ob mit oder ohne Moos: Es hat schon etwas Desillusionierendes, wenn die kühnen Träume der Vergangenheit in einer flatterhaften und recht kleinteiligen Realität münden. Statt Mondstationen hat es die Menschheit zu vier Milliarden Mobiltelefonen gebracht. Ist das Fortschritt oder bedeutet es nur mehr Geplapper?

WEBERS: Wer will das entscheiden? Und nachher ist man immer schlauer. Kaiser Wilhelm II. meinte vor 100 Jahren: „Das Auto ist eine vorübergehende Erscheinung. Ich glaube an das Pferd.“

RAUEN: Vielleicht hatte Wilhelm II. ja mit dem Auto als vorübergehende Erscheinung recht; sagen wir ... als Vorhersage für das Jahr 2100. Dann werden andere Generationen mit dem vermutlich nötigen Abstand bewerten, ob wir in einer Zeit des Fort- oder Rückschritts gelebt haben.