

Leben

Mario Koepl

Sprachlosigkeit ist Trumpf



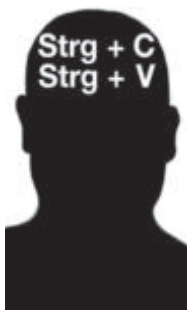
Was haben wir denn da? Mobiltelefone und Freiminuten en masse, Chats und Foren im Internet, eine Flut von VoIP-Verbindungsmöglichkeiten und ein echter Super-GAU an Kommunikation, jenem griffigen Schlagwort, das wir zeitgeistig zum Überbegriff des aktuellen Zeitalters gewählt haben. Selten war es so einfach, sich auszutauschen, sich bemerkbar zu machen, im Gespräch zu bleiben oder einen verbalen Austausch zu beginnen und zu pflegen. Hurra – wir interagieren mehr als je zuvor! Aber tun wir das wirklich?

Sicher, die Jetzi-Tant und der Karli-Onkel im hintersten Nest des Landes können jederzeit und überall Kontakt aufnehmen. Doch die Jetzi-Tant hat sich erst kürzlich scheiden lassen, weil ihr Göttergatte seit Jahren keinen zusammenhängenden Satz mehr mit ihr gesprochen hat, und den Karli-Onkel, der leider verschieden ist, hat man erst Wochen später und übel duftend in seinem Haus vorgefunden. Erstgenanntes Fallbeispiel befindet sich voll im landesweiten Trend, denn ein Gutteil der mehr als 50 Prozent Scheidungen im Land beruht auf mangelnder Kommunikation zwischen den Partnern. Letzterer Fall kommt leider immer wieder vor, denn einsame und ältere Personen nutzen die vielfältigen Möglichkeiten so gar nicht, wie sich die Werbung und das Allgemeindenken das so vorstellen. Auch sonst ist die Kommunikation nicht von Qualität beseelt. Heiße Luft ohne echte Anteilnahme, geistloses Blabla und oberflächlichste Konversation und Interaktion herrschen allerorts. Wenn kommuniziert wird, dann oft nicht miteinander, sondern aneinander vorbei.

Inmitten einer auf Kommunikation getrimmten Dekade herrscht im Grunde allgemeine gegenseitige Sprachlosigkeit. Da helfen leider auch kein „Friends-Paket“ im Mobilfunk und keine leeren Lippenbekenntnisse.

Antonio Malony

Copy & Paste: Plage der Unis



Die Plagiatsplage ist ein neues Phänomen in der zeitgenössischen universitären Pädagogik. Manche nennen es Copy & Paste-Wissenschaft, Borderline-Forschung, schlichtweg Betrug an der Scientific Community, akademischen Egoismus, universitären Trash, Diskont-Bildung. Die Universitäten und die Plagiatsjäger regen sich mächtig auf, durchstöbern neuere Diplomarbeiten und Dissertationen mit spezieller Software, freuen sich über erwischte Kopierer und stellen sie an den Pranger (wie etwa auf <http://wickedplagiat.2.ag>).

Über diese Rabiatsmethoden kann man streiten. Sicherlich, zur Abschreckung taugen sie, immerhin wird jedem Copy & Paster klar, welches Risiko er auf diese Weise eingeht. Taugen diese Mittel aber zur Verdeutlichung, warum abgeschriebene und kopierte Diplomarbeiten Mist sind – und zwar in erster Linie für den Diplomanden? Unethische Wissenschaft hin oder her, Wissen aus zweiter Hand oder doppelt und dreifach recycelte Texte sind unnötiger Junk, der niemandem nützt. Am wenigsten dem Studenten selbst. Die Universität kann leider nicht immer ausreichend vermitteln, dass man nicht für sie studiert, sondern für sich selbst, um diesen Stehsatz zu bemühen. Das Erkenntnisinteresse, das Grundlage für einen universitären Abschluss sein sollte, wird von den vielfach überlasteten Lehrenden wenig vermittelt. Da kann der Lehrkörper toben, wie er will. Plagiate wird es weiter geben – und damit auch einen weiter fließenden Output an universitären Wissensgaunern und zweitklassigen Akademikern, die später einen Teil des zukünftigen Mittelstandes bilden werden. Das zu verhindern, vermag keine Anti-Plagiats-Software. Dagegen muss eine höhere Qualität der universitären Ausbildung wirken, die vermittelt, dass Wissensstreben aus anderem besteht, als einfach Texte von der einen in die andere Vorlage zu kopieren.



Wie die Kommunikation im Urlaub laufen wird, sollten Führungskräfte und Manager vor ihrer Abreise ganz genau festlegen und sich während ihrer Ferien auch daran halten. Foto: Bilderbox.com

Vergeblicher Versuch in Nicht-Kommunikation

Urlaubende Führungskräfte gehen oft der Theorie in die Falle.

Clemens Rosenkranz

Auch Manager und Führungskräfte haben das Recht auf ihren wohlverdienten Urlaub. Allerdings sollten sie erst dann blau machen, nachdem sie die Kompetenzen und Zuständigkeiten während ihrer Abwesenheit genau geregelt haben. Dies funktioniert nur, wenn sich die Chefs eines ordentlichen Kommunikationsaufwands befleißigen und die Kommunikationsstrukturen während ihrer Absenz fixieren. Andernfalls kann schlicht das Chaos ausbrechen.

Oft tragen Manager ebenso wie Mitarbeiter gerade in ihrem Urlaub, ohne es zu wollen, viel dazu bei, dass es zu kommunikativen Verwerfungen und im schlimmsten Fall zu einem Super-GAU kommt. Beispiel: Wer im Urlaub nicht erreichbar sein will, darf nicht unerwartet Mails an Nicht-Urlaubende schicken und dann erwarten,

dass sie eine Antwort bekommen. Schließlich war das vorher nicht vereinbart. Ähnliches gilt für die telefonische Erreichbarkeit. Experten empfehlen: entweder ganz oder gar nicht.

Spitzenkräfte könnten die Urlaubszeit nutzen, um ihre Kommunikationskenntnisse aufzupolieren und sich zum Beispiel in das Œuvre des kärntnerischen Kommunikationstheoretikers Paul Watzlawick vertiefen.

Nachlese bei Watzlawick

Seine Theorie baut auf fünf pragmatischen Regeln auf. Deren Einhaltung bildet die Grundlage einer funktionierenden Kommunikation. Die Verletzung einzelner kann zu einer Störung in der Kommunikation und der damit verbundenen menschlichen Beziehung führen. Auch im Urlaub gilt folgendes Axiom: „In einer sozialen Situation kann man nicht nicht-kommunizieren.“ Sobald

zwei Personen sich gegenseitig wahrnehmen können, kommunizieren sie miteinander, da jedes Verhalten kommunikativen Charakter hat. Da Verhalten kein Gegenteil hat, man sich also nicht nicht-verhalten kann, ist es auch unmöglich, nicht zu kommunizieren. Daher kann man sich theoretisch auch nicht aussuchen, ob man kommunizieren will oder nicht.

In der Unternehmenspraxis führen Versuche von Managern, im Urlaub je nach Lust und Laune Kommunikation herzustellen und zu unterbrechen, nur zu Kommunikationsstörungen, die nach den Ferien wieder mühsam aufgearbeitet werden müssen. Zugute kommen das Fehlverhalten und seine Folgen nur den Kommunikationsberatern, die dann oft zu Hilfe gerufen werden. Damit bleiben Versuche, schweigend zu kommunizieren, vergeblich, umsonst sind sie aber nicht.

Consultant's Corner

Slighted bit by bit ...

Micro-inequities, regularly occurring slights suffered publicly, was coined by Mary Rowe, MIT, in 1973 and is believed to be the „last frontier“ in effective leadership. Rowe initially believed minorities would be battling big issues but realized wearing people down subtly is the real danger. Jane makes a suggestion; her boss, Mark rejects it, criticizing Jane in the process. Five minutes later, Steve makes the same suggestion, which Mark now accepts, praising Steve. The scene replays itself, Jane's self-esteem and productivity decrease. Becoming aware of our unconscious unfairness, preferences, prejudices in a world demanding diverse personalities and nationalities, means



baring the soul. Ashamed to display this sort of behaviour in a private setting, leaders are unaware of the regular, daily abuse they impose on their teams until turnover occurs. Stephen Young was motivated to change his career after his own experience at a Wall Street firm. Co-founder of Insight Education Systems, a consulting firm specializing in diversity development programs, his programs are growing exponentially thanks to Fortune 500 companies such as IBM and Campbell Soup. Modern companies know measuring the result will be difficult, but the alternative, ignoring the issue, would slowly erode the human spirit.

Lydia J. Goutas, Lehner Executive Partners