

Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Positive Emotionen am Arbeitsplatz“ vom Mai 2023

Fragen und Antworten im Überblick

Mich interessieren Tipps zum Umgang mit Narzissten.

Ergänzend zum Gesagten - ich finde die Literatur dazu wirklich gut und umfangreich, weil es so viele Arten gibt, darauf zu reagieren und auch Arten, wie sich narzisstisches Verhalten zeigt. Mein Motto ist immer: Gegen Wertschätzung kann man sich nicht wehren! ;-)

Ist Wertschätzung wirklich eine angenehme Emotion oder führt letztendlich nur zu positiven Emotionen wie Stolz, Dankbarkeit und Freude?

Wertschätzung ist aus meiner Sicht hier die Brücke zu den Superressourcen und zu den angenehmen Emotionen und deswegen auch so wichtig.

Wie geht man mit einem Chef um, der eindeutig Narzisst ist?

Hier noch mal als Ergänzung zur anderen Frage zum Thema Narzissmus - ich würde für mich immer eine Grenze definieren und versuchen, dass MEIN Umgang mit dem Thema / Menschen / Verhalten entspannter wird. Beziehungen kann man immer einseitig verändern - sprich wenn Sie Ihr Verhalten verändern, dann verändert sich meistens auch das Gegenüber.

Was, wenn der Vorgesetzte ein Narzisst ist? Wie geht man da als Mitarbeiter um?

Das ist in der Tat immer ein wirklich vielschichtiges Thema. Ich würde für mich meine Grenzen definieren und dafür sorgen, dass es mich in erster Linie nicht zu sehr oder auch gar nicht belastet. Emotionscoaching, Coaching oder andere Beratungen bei guten, zertifizierten Coaches helfen. Es gibt, auch zum Beispiel bei Junfermann im Verlag, gute Bücher dazu. Die Kernthese von mir lautet, dass narzisstische Verhaltensmuster immer einen Bedarf an Wertschätzung zeigen. Und ja, das ist schwer und eigentlich nicht das, was man in der Situation machen will. Probieren Sie es doch mal - nur 2-3 mal - mit kleinen Nettigkeiten und schauen Sie, was sich verändert. Viel Erfolg und Sie haben da auf jeden Fall mein Mitgefühl.

Wie kann ich wertschätzend notwendige unangenehme Dinge dem Mitarbeiter mitteilen, zum Beispiel unbewilligten Urlaub?

Sehr gute Frage... im Wesentlichen haben Sie da ja eine Zwickmühle und die würde ich kommunizieren. Eigentlich würden Sie ja den Urlaub gerne bewilligen UND es geht nicht. Und Sie haben damit eine Zwickmühle... die Kommunikation Ihres Dilemmas macht es für das Gegenüber einfacher, Sie zu verstehen. Ansonsten hilft es, vielleicht darüber zu sprechen, was Sie stattdessen anbieten könnten... eine so genannte zweitbeste Lösung.

Wir haben es schon mit Wertschätzung probiert und weiterhin Probleme mit einer Mitarbeiterin. Gibt es dazu noch Literatur, die uns helfen könnte? Sie stört wirklich das gesamte Team immer wieder.

Wichtig ist, dass Sie ein Problembewusstsein bei der Mitarbeiterin schaffen. Hier hilft offene Kommunikation sehr. Weisen Sie die Mitarbeiterin auf bestimmte Verhaltensweisen hin, die inkongruent zu den Werten des Unternehmens sind oder die die Zusammenarbeit stören. Entscheidend dabei ist, dass Sie bei dem Feedback nur auf Verhaltensebene kommunizieren und nicht die Identität der Person ansprechen. Menschen mit narzisstischen Tendenzen haben einen sehr instabilen Selbstwert und tun alles, um diesen zu schützen und argumentieren dagegen. Gegen konkret beobachtbare Verhaltensweisen, die Sie zurückkoppeln kann diese Person jedoch nichts sagen. Machen Sie dies aber auch mit einer Haltung der Wertschätzung. Es geht ja schließlich darum, dass die Mitarbeiterin gut im Unternehmen integriert ist.

Ungefähr bei Folie 14-16 war die Rede von einer interessanten Studie zum Thema "Ärger". Wie heißt diese Studie und wo kann man sie erhalten (Link)?

Die Studie erreichen Sie unter folgendem Link: <https://www.issueLab.org/resources/3130/3130.pdf>

Lachyoga z. B. geht ja davon aus: Allein Mimik führt dazu, dass wir uns besser fühlen. Funktioniert also auch eine "unechte" Emotion zur Verbesserung des Zustande von innen heraus?

Damit sich beim Lachyoga die positiven Effekte in Form von Gemütssteigerung entfalten können, ist es wichtig, dass das Lachen freiwillig stattfindet und auch zum inneren Zustand passt. Nutzen Sie Lachyoga, um einen Zustand der Trauer oder des Ärgers zu überdecken oder zu maskieren, dann entsteht ein gegenteiliger Effekt. Die Psychologie spricht hier von „emotionaler Dissonanz“. Wird emotionale Dissonanz zum Dauerzustand, löst dies massiven Stress für die betreffende Person aus. Tatsächlich ist laut holländischer Forscher emotionale Dissonanz der größte Einflussfaktor für Burnout in Emotionsberufen. Noch größer als ein hohes Arbeitspensum und viel Zeitdruck (Heuven & Bakker, 2003). Lachyoga sollte also eher als Intervention der Freudeverstärkung statt der Freudeerzeugung genutzt werden.

Wie gehe ich damit um, wenn ich mit positiven Emotionen zur Arbeit komme und mich überall negative Emotionen umgeben? Wie kann ich mich davon abgrenzen oder besser, andere zum positiven zu motivieren?

Legen Sie den Fokus auf die angenehmen Emotionen im Büro. Halten Sie Ausschau nach lachenden Augen und gehen Sie mit dieser Person in Positivitätsresonanz. Lassen Sie sich also von den angenehmen Emotionen anstecken, statt von den unangenehmen. Das bedeutet nicht, dass Sie die Trauer oder den Ärger Ihrer Kolleginnen und Kollegen ignorieren sollten. Es geht vielmehr darum, den Fokus zu verschieben und dann Positives zurückzumelden, damit sich die Aufwärtsspirale angenehmer Emotionen im Unternehmen kultiviert. Indem Sie authentische Positivität vorleben, motivieren Sie auch andere dazu.

Würden Sie den Titel Ihres Buches verraten?

Die Kraft unserer Emotionen - Resilient und stressfrei mit Mesource. :-)

Folie 13: Authentischer Stolz - heißt das sinngemäß "ohne Fleiß kein Preis" ?

Richtig! Aber mit mehr intrinsischer Motivation als Zwang. Ich WILL Fleiß aufbringen und mir den Preis erarbeiten. Authentischer Stolz bedeutet: Ich bin gut, weil ich viel und hart an mir arbeite. Anmaßender Stolz dagegen bedeutet: Ich bin gut und sogar besser als andere, weil ich so geboren wurde.

Ich würde gern die Dankbarkeitsliste anwenden. Haben Sie eine Beschreibung/ einen link?

Die "Dank-Stelle" finden Sie in unserer Broschüre "Starke Unternehmen - Ideen aus der Positiven Psychologie für die Betriebliche Gesundheitsförderung". Den Link zur Broschüre finden Sie am Ende der Präsentation, welche wir Ihnen im Nachgang zumailen.

Wie kann ich Mitarbeiter die nicht von solchen Kommunikationskonzepten überzeugt sind trotzdem mehr dort hinzu leiten?

Leider können Sie niemandem zu Ihrem Glück zwingen. Vorleben ist hier die Devise. Wenn Sie das Thema vorleben, dann merken die Menschen um Sie herum, wie wunderbar es funktioniert. Ansonsten „Kein Coaching ohne Auftrag!“

Stichwort "Dankstelle", welche Idee gibt es, um eine solche Dankstelle zentral für das Team, analog eines Flipcharts, das auffällig im Raum steht, wo man vorbeiläuft, zu schaffen, wenn Homeoffice und mehrere Büros ein Team bilden?

Hier bieten sich durchaus auch Online-Meetings an, bei welchen Sie virtuelle Charts, wie Concept-Boards nutzen. Als festen Tagesordnungspunkt können Sie auch in jede Besprechung den Aspekt einbauen, wofür und wem man gegenüber dankbar war/ist. Alternativ zur Dankstelle können Sie als festen Top auch fragen: Was war für Sie heute der Erfolg der Woche?

Können Sie etwas über die Gesundheitstage der AOK erzählen? Prinzip, Preis, Buchung?

Bei Gesundheitstagen kann Sie die AOK in den verschiedenen Präventionsfeldern der gesunden Ernährung, der Ergonomie und Bewegung am Arbeitsplatz, der Stressbewältigung und Resilienzstärkung sowie der Suchtprävention unterstützen. Hierzu bieten wir zu allen Präventionsfeldern Screenings, Impulsvorträge oder auch Mitmachangebote an. Sprechen Sie Ihre AOK vor Ort auf die Angebote am besten direkt an.

Handwerker stehen solchen Themen leider immer negativ gegenüber wie kann man dabei also trotzdem die Kommunikation vertiefen ohne direkt zu fragen wie sie sich gewertschätzt fühlen etc.

Eine Frage, die mir immer wieder weitergeholfen hat, lautet: „Wie stellen Sie sich eine gute Zusammenarbeit vor? Was ist Ihnen dabei wichtig?“ So finden Sie heraus, ob Wertschätzung überhaupt ein wichtiges Thema für die Person ist. Die Frage zielt allgemein darauf ab, die Werte im Kontext Arbeit einer Person zu ermitteln. Wenn das Thema Wertschätzung genannt wird, dann können Sie mit der Frage "Wie möchten Sie gewertschätzt werden?" fortfahren.

Was mache ich, wenn ich mich nicht mehr in einem guten Zustand befinde ?

Dann könnten Sie über ein Coaching nachdenken. Ich selbst lasse mich auch coachen. Wenn ich selbst nicht an bestimmte Punkte komme, dann lasse ich mir helfen. Ein spannender Coachingansatz ist hier emTrace®.

Wo finde ich die Broschüre der AOK, wo u.a. die "Dank-Stelle" drin ist?

Sie erhalten im Nachgang unsere Präsentation. Am Ende finden Sie alle Links zu unseren Medien. Der dritte Link von unten führt Sie direkt auf unsere Broschüren. Die Dankstelle ist in der Broschüre: "Starke Unternehmen - Ideen aus der Positiven Psychologie für die Betriebliche Gesundheitsförderung" auf Seite 20 und 21 abgebildet.

Meine Führungskraft nimmt Feedback oft sehr persönlich und reagiert unangemessen heftig. Viele Kolleg*innen trauen sich kaum noch Fragen zu stellen. Wie kann diese Reaktion beeinflusst werden, dass Feedback nicht als persönliche Kritik und Angriff gewertet werden?

Hier ist es sicherlich besonders wichtig, der Führungskraft in erster Linie authentisches Lob für Dinge zu übermitteln, welche wirklich im Team geschätzt werden. Möglicherweise wird die Führungskraft von besonders stark ausgeprägten inneren Antreibern (Perfektionist, Sei stark, ...) getrieben. Diese lassen sich über Coaching-Techniken durchaus "Einbremsen". Ich würde jedoch nicht dazu raten, aus der Mitarbeitendenrolle der Führungskraft ein Coaching nahezu legen. Daher ist ein sehr dosiertes Vorgehen mit authentischem Lob und sanften Verbesserungsvorschlägen hilfreich. Die Führungskraft möchte auch sicherlich nach ihrer Meinung und ihren Ideen gefragt werden. Bleiben Sie auf jedenfalls in Ihrer Kommunikation auf einer sachlich-zugewandten Ebene.

Was halten Sie von der Macht der Dankbarkeit? im Nachhinein schlechte Erfahrungen nochmals betrachten und nach positiven Folgen daraus schauen

Spannend, dass Sie das ansprechend. Tatsächlich halte ich sehr viel davon. Die Forschung zeigt auch sehr klar, dass Dankbarkeit die Emotion ist, die ein Gefühl von Sinn erzeugt, bei der Betrachtung einer unangenehmen Erfahrung. Beispielsweise fördert Dankbarkeit posttraumatisches Wachstum, also die Steigerung des Wohlbefindens nachdem ich ein traumatisches Erlebnis "überlebt" habe. Dankbarkeit habe ich ein ganzes Kapitel in meinem Buch gewidmet und diese Information steht da auch drin.

Gibt es eine Art Checkliste zu diesem Thema die man in ein Mitarbeitergespräch einbauen könnte?

Es gibt keine Vorgabe, welche angenehmen Emotionen ein Mitarbeiter spüren sollte. Die Hauptsache ist, dass er oder sie welche spürt. Stellen Sie deshalb einfach die allgemeine Frage: Was lässt Sie bei der Arbeit lächeln? Da bekommen Sie schon wichtige Informationen, an welchen Stellen Ihr Mitarbeiter bei der Arbeit Kraft tankt. Achten Sie hierbei auch auf die Körpersprache. Lachen die Augen, dann ist die Freude echt. Dies ist für ein Mitarbeitergespräch ein Wunschnsignal. Heben sich nur die Mundwinkel und die Augen lachen nicht, dann kann dies ein Warnsignal für Sie sein, was ein Fehlen von Freude anzeigt.

Sind Sie auch als Trainer verfügbar?

Bin ich. Das mache ich Hauptberuflich. :) Anfragen für Vorträge, Seminare und Workshops gerne unter: ruben@langwara.de. Vielen Dank für Ihr Interesse. Jede Veranstaltung ist maßgeschneidert, da ich Sie individuell an Ihre Bedürfnisse anpasse.

Noch ein paar mehr Tipps/Beispiele für praktische Umsetzung. Die Dankstelle ist auf jeden Fall eine sehr gute Idee.

Nutzen Sie die fünf Fragen zu den Super-Ressourcen in Meetings. So kultivieren Sie diese angenehmen Emotionen im Arbeitsalltag. Diese finden Sie auf Folie 20 in der Präsentation. In meinem Buch führe ich mehrere Übungen pro Super-Ressource auf, um diese im Arbeitsalltag zu kultivieren. Hier ein paar Beispiele für Dankbarkeit:

„Uns begegnen viele Situationen in unserem Leben, sowohl große als auch kleine, für die wir dankbar sein könnten. Es gibt viele Menschen, die unser Leben positiv beeinflussen – in allen Bereichen unseres Lebens, privat wie beruflich. Erinnern Sie sich an den heutigen Tag oder die letzte Woche und denken Sie an etwas, für das Sie jetzt in diesem Moment Dankbarkeit spüren.“

„Wählen Sie eine Person aus, die Ihr Leben positiv beeinflusst hat und bei der Sie sich noch nie wirklich bedankt haben. Schreiben Sie einen Brief an diese Person, in dem Sie Ihre Dankbarkeit ausdrücken. Wenn Sie möchten: Schicken Sie demjenigen den Brief oder lesen Sie ihn vielleicht sogar persönlich vor.“

„Was ist ein Beispiel für eine sehr freundliche Geste, die eine fremde Person oder jemand, den Sie nicht gut kennen, für Sie irgendwann einmal getan hat? Wie haben Sie sich dabei gefühlt? Beschreiben Sie diesen Moment detailliert.“

„Überlegen Sie, welche vergangenen Lebensereignisse positiv beeinflusst haben, wer Sie heute sind. Wählen Sie eine Situation aus und beschreiben Sie diese im Detail.“

„Denken Sie darüber nach, welche spezifischen Vorteile Sie in Ihrem Leben hatten, die andere vielleicht nicht hatten. Wählen Sie ein Beispiel aus und überlegen Sie, wer für diese(n) Vorteil(e) verantwortlich ist. Wie fühlen Sie sich, wenn Sie an diese Person(en) denken?“

**Was mache ich wenn ich das Gefühl habe an der schlechten Laune der anderen Mitarbeiter Schuld zu sein?
Vorhin wurde gesagt das man das Gefühl nicht haben sollte und sich nicht dafür verantwortlich fühlen solle
dass es allen gut geht?**

Offene Kommunikation ist hier sehr wichtig. Lassen Sie sich von anderen bestätigen, dass Sie nicht daran schuld sind, indem Sie Ihre Befürchtung offen ansprechen. Ansonsten hilft hier auch ein Coaching in Form von Telearbeit. So finden Sie heraus, welcher Ihrer inneren Anteile Ihnen das Gefühl geben möchte, dass Sie schuld an der schlechten Laune der Mitarbeiter sind. Dann geht es darum, die positive Absicht des Anteils herauszufinden und zu integrieren. Auch hier ist emTrace® ein hervorragender und passender Coachingansatz.