

Was hat mein Ärger im Beruf mit meinen Werten zu tun? - Podcast mit Yvonne Müller

"Mach Dich unkaputtbar" Podcast - der BKK Podcast zum Thema Resilienz

- **00:00:00**

Hallo zum Resilienz-Podcast in der Reihe "Mach dich unkaputtbar".

- **00:00:14**

Mein Name ist Jojo Schweizer und ich darf Sie und Euch heute wieder durch diese Stunde

- **00:00:18**

führen, eine Stunde mit der Überschrift "Akzeptieren" heißt nicht "resignieren".

- **00:00:24**

Und was hat Ärger im Beruf mit meinen eigenen Werten zu tun?

- **00:00:29**

Mein heutiger Gast ist Yvonne Müller. Sie ist Diplom-Sozialökonomin mit dem Schwerpunkt

- **00:00:34**

Arbeits- und Betriebssoziologie. Sie ist systemische New Work-Coaching und unterstützt viele

- **00:00:40**

Führungskräfte mit ihrem Know-how als Organisations- und Personalentwicklerin. Das alles nach dem Motto,

- **00:00:46**

wo die Wertschätzung fehlt, geht die Wertschöpfung verloren.

- **00:00:51**

Den Podcast haben wir im Vorfeld zum passenden Webinar aufgezeichnet. Frau Müller bezieht

- **00:00:57**

sich zweimal darauf. Gehen wir direkt rein ins Szenario. Der Kollege oder Chef raubt

- **00:01:02**

uns den letzten Nerven mit seinem Verhalten. Wir ärgern uns über den anderen und das

- **00:01:07**

kostet Zeit, Lebenszeit und vor allem auch ganz schön viel Lebensenergie. Aber mit Menschen

- **00:01:15**

kann man nun mal nicht ändern. Darüber sprechen wir jetzt mit Yvonne Müller. Hallo Yvonne.

- **00:01:19**

Ja, hallo Jojo. Ich freue mich auch hier zu sein.

- **00:01:23**

Wir haben ein Wort, das in aller Munde ist, New Work, die moderne Arbeitswelt. Die ist

- **00:01:30**

allerdings nicht immer so das Beste für uns und vor allem für unsere Resilienz. Und

- **00:01:34**

genau darüber sprechen wir heute. Und wir gehen gleich ins Eingemachte. Welche Herausforderungen,

- **00:01:40**

Probleme gibt es und wie wirkt sich das auf unsere psychische Gesundheit aus? Kannst

- **00:01:45**

du uns da so einen kurzen Ausblick geben, was wir heute alles im Podcast erörtern?

- **00:01:49**

Ja, genau. Also den Begriff "Wooker World" haben vielleicht schon manche mitbekommen. In unserer

- **00:01:58**

Welt spätestens seit Corona oder in Corona, es ist nicht mehr alles so berechenbar. Es wird

- **00:02:05**

alles schneller. Viele Aussagen werden unklarer, uneindeutlicher. Und das sind wir tatsächlich

- **00:02:12**

nicht gewohnt. Ganz besonders, wir hier in Deutschland, in unserer Kultur, es war ja

- **00:02:19**

alles irgendwie sehr geordnet. Wir wussten uns nicht groß auf neue Veränderungen einstellen. Und

- **00:02:25**

plötzlich war alles neu. Und ja, das ist letztendlich ein Training, was wir heute brauchen, ein Stück weit

- **00:02:31**

flexibler auf bestimmte Situationen zu reagieren. Das heißt nicht, dass wir uns jetzt alles schön

- **00:02:38**

reden müssen. Aber und das ist ja der Aspekt der Akzeptanz. Ich habe immer viele Gehör, die sagen,

- **00:02:46**

"Ach nee, ich hätte es gerne anders." Also haben sich sozusagen mit der Realität, haben gestritten

- **00:02:51**

mit der Realität. Und das macht natürlich, wenn ich dann irgendwann mal mich extrem gedanklich da so

- **00:02:59**

rein denke, komme ich in ein Kroll an. Und dann werde ich mich natürlich auch nicht auf den Neuerungen,

- **00:03:07**

auf Veränderungen, die auch in der Arbeitswelt passieren, mich nicht groß darauf einlassen. Sondern

- **00:03:13**

ich bin dann immer gedanklich in diesem Problemraum. Und um mich zu verändern, muss ich aber in den

- **00:03:20**

Lösungsraum gehen. Und das ist letztendlich eine innere Haltung, was ganz viel mit Resilienz zu

- **00:03:28**

tun hat. Also ein Stück weit Gedankenkontrolle. Wie denke ich jetzt gerade im Moment, bin ich im

- **00:03:35**

Kroll und Kämpfe gegen das, was mir jetzt hier gerade begegnet? Oder gehe ich in die Aktion in

- **00:03:42**

mich versuche, etwas zu verändern. Ich glaube, das ist das Wesentlichste. Wir dürfen flexibler werden.

- **00:03:50**

Deshalb ja auch immer gerne dieses Bild von dem Bambus, wenn es um Resilienz geht. Was passiert

- **00:03:57**

mit dem Bambus, wenn der im Wind ist? Der wird hin und her geschüttelt. Aber er bricht nicht. Sondern

- **00:04:05**

nach dem Sturm richtet er sich wieder auf. Und genau dieses Bild möchte ich gerne auch den

- **00:04:12**

Zuhörnern mitgeben. Das macht einen Resilienten-Menschen aus als Bild. Das ist ein schönes Bild. Das

- **00:04:21**

gefällt mir. Die Palme richtet sich tatsächlich wieder auf. Und dann steht sie wieder wie eine

- **00:04:25**

ein Star. Auch wenn sie sehr gebeugt war vorher. Genau, ganz genau.  
Ja, dieses Gebeugt sein, ich

- **00:04:32**

glaube, das kennt jeder, wenn er auf der Arbeit ist. Ein Kollege sagt  
irgendwas oder der Chef

- **00:04:38**

kommt rein und man denkt sich schon von vornherein. Oh mein Gott,  
oh, komm, lass das einfach. Das bringt

- **00:04:43**

einen so richtig auf die Palme. Man kann dann auch nicht mehr  
wirklich klar denken und ist wirklich

- **00:04:48**

gebeugt und im Ärger. Was hat das mit meiner Resilienz zu tun? Ich  
bin da nicht in meiner Resilienz,

- **00:04:54**

oder? Ja, die Frage ist, was passiert jetzt gerade mit meinen  
Gedanken, wenn der die mich so

- **00:05:06**

antrickert mit einem Fehler, was jetzt dann gerade vielleicht auch mich  
einprasselt, was er oder sie

- **00:05:15**

zu mir sagt. Da beginnen ja letztendlich die Emotionen. Also wir  
haben immer erst mal Gedanken,

- **00:05:22**

dann kommt eine Reaktion, Wut, Ärger und so weiter. Und dann gehen wir in die Handlung und genau das

- **00:05:29**

zu unterbrechen und mal genauer hinzuschauen. Was denke ich denn jetzt gerade darüber? Und was

- **00:05:37**

man natürlich auch sagen muss, Ärger ist ja eine Basisemotion, also Wut dahinter ist eine Basisemotion.

- **00:05:44**

Und die sagt ja etwas darüber aus, welches Bedürfnis gerade bei mir ja nicht befriedigt wurde.

- **00:05:52**

Also ich nehme mal so diese klassische Situation, die unabgewaschene Tasse in der Spüle, mal im

- **00:06:02**

beruflichen Rahmen. Was ich da auch schon immer von Führungskräften Trahmen gehört habe oder

- **00:06:08**

auch von Intins und so weiter. Welches Bedürfnis? Denkst du, steckt denn dahinter, wenn sich jemand da

- **00:06:18**

immens darüber aufregt und sich eigentlich gar nicht mehr auf die Arbeit konzentrieren kann, gar nicht

- **00:06:24**

mehr leistungsfähig, weil er sich nur noch über diese Personen oder diese Personen aufregt, die

- **00:06:31**

immer wieder alles da in der Spüle lassen. Was denkst du? Was ist da bei mir im Endeffekt gerade

- **00:06:38**

nicht befriedigt? Vielleicht eine gewisse Kontrolle ist es nicht. Derjenige, der will,

- **00:06:47**

dass du aufräumst, aber wahrscheinlich hat es gar nichts mit dem Aufräumen zu tun, sondern

- **00:06:52**

dass du vielleicht eigenständig etwas tust, was er von dir denkt, dass du eigentlich eigenständig

- **00:06:57**

tun solltest, ohne dass er sagt. Genau, also im Prinzip ist es ja für mich wichtig Ordnung und

- **00:07:04**

Sauberkeit. Das ist ja ein Wert, der, da will ich ja auch gar nicht jemandem abreden zu sagen,

- **00:07:11**

dass es kein Wert ist, aber genau das ist es. Ich habe dann innerlich die Erwartungshaltung,

- **00:07:20**

die anderen müssen das doch auch sehen und den muss es doch genau so wichtig sein. Und was ich

- **00:07:26**

auch höre, ich höre, das macht man doch so, Frau Müller. Das ist doch Anstand. Und ich will

- **00:07:35**

um Gottes Willen auch gar nicht sagen, ich bin selbst ein sehr ordentlicher, habe es gerne

- **00:07:40**

sauber und aufgeräumt. Das Problem ist einfach nur, die Dosis macht das Gift, wenn ich jetzt mich

- **00:07:46**

komplett da so rein schugle nach unten. Also es gibt ja dann diese inneren Dialoge, dieses Grübeln

- **00:07:55**

und das ist ein destruktive, also Gedankenkreislauf und dementsprechend geht das natürlich nachher

- **00:08:05**

alles, was ich denke, nachher auch in mein Verhalten rein. Das heißt, ich werde die Person schneiden,

- **00:08:11**

ich werde sie von der Seite her anpöbeln und diese gute Frau weiß gar nicht, warum,

- **00:08:19**

wenn jetzt so diese Reaktion ist. Und das ist auch etwas, was ich auch sehr, sehr häufig immer

- **00:08:26**

feststelle in Teams. Wir haben nicht gelernt, genau das, was wir gerade durchgespielt haben,

- **00:08:34**

mal zu überprüfen. Warum ist das so? Was denkst du denn? Was müsste denn jetzt diese Person tun,

- **00:08:41**

die merkt, ich bin da in einem Kroll über die Kollegin oder dass der Chef das und das zu mir

- **00:08:48**

gesagt hat. Was wäre denn, was würde jetzt ein resilienter Mensch tun? Also ich würde tatsächlich

- **00:08:55**

einfach überlegen, warum, was mich triggert, was mich ärgert und was ich immer versuche ist,

- **00:09:01**

ich spreche dann denjenigen direkt drauf an und sage, du mich ärgerst das tierisch, dass das

- **00:09:05**

und das passiert ist. Ich muss gerade sagen, das ist gar nicht in der Arbeitswelt bei mir,

- **00:09:08**

sondern mit meinem Mann. Der sieht es nicht, dass eine Toilette geputzt werden muss oder dass die

- **00:09:16**

Bad stoppeln unter dem Waschbecken im Bad liegen. Ich sehe es, ich kriege die Krise,

- **00:09:22**

ich bin wirklich, ich stehe dann da, ich kriege die Krise und denke mir, das kann doch nicht wahr sein,

- **00:09:27**

dass du es nicht siehst. Und ich habe mich wirklich sehr lange darüber aufgeregt und merke dann so

- **00:09:32**

im Laufe des Tages, dass ich ihn anpöppel, ja? Er kommt dann heim und dann sagt, na wie geht's dir,

- **00:09:38**

ja natürlich geht's mir gut. Und du wartest eigentlich nur, wann du eben nochmal so richtig die

- **00:09:44**

verbale Keule überziehen kannst. Genau. Und da habe ich aber dann irgendwann mich so über mich

- **00:09:49**

selber geärgert, weil ich gedacht habe, also irgendwie ist es ja doof, warum renne ich mit

- **00:09:53**

zum Krollrum und was ich jetzt mache, ich spreche direkt an und sage, du, mich ärgert das, dass da

- **00:09:58**

unten die Bad stoppeln sind. Ich weiß, du siehst es nicht, bitte räume sie auf. Und wie reagiert

- **00:10:03**

er jetzt darauf? Tatsächlich freut er sich, weil ich es ihm direkt sage, weil er sagt, ich sehe es nicht.

- **00:10:09**

Ah, siehst du? Und genau das ist es letztendlich, wo ich auch genau in Teams arbeite oder auch mit

- **00:10:17**

Führungskräften. Und es ist immer wieder erschreckend, dass wir selbst, wenn wir, du hast ihm ja praktisch

- **00:10:24**

ein Feedback gegeben, darüber, wie es dir damit geht. Nichts anderes ist ja eigentlich die 3W Formel,

- **00:10:31**

Feedback geben, was habe ich wahrgenommen, was wünsche ich mir und so weiter, wie wenig wir da

- **00:10:37**

trainiert sind. Und das ist natürlich auch eine Aufforderung, tatsächlich über den Schatten

- **00:10:45**

zu springen und zu sagen, okay, er, sie, sieht es nicht. Ich kann mir das noch so sehr wünschen,

- **00:10:52**

aber Gedanken lesen kann er eben nur mal, also nicht, also muss ich den Mund aufnachen. Und da kommt

- **00:10:59**

noch eine sehr häufig eine Situation, die ich in Teams erlebe, dass ich dann sagen, nach der

- **00:11:08**

Übung, na, Främmüller, also das ist ja so weich gespült. Also ich muss dem doch mal ganz klar sagen.

- **00:11:17**

So, dann sage ich, okay, was denken Sie, wenn Sie ihm das so ganz klar sagen, meistens kommen ja dann

- **00:11:25**

Vorwürfe, also Verletzungen, du siehst mich nicht und du missachtetest und so weiter, dann sagen, was

- **00:11:34**

denken Sie, welche Erfolge haben Sie denn damit erzielt? Und dann gucken die mich an und ich weiß

- **00:11:41**

ganz genau, natürlich, es ist nicht angekommen, weil wenn ich natürlich mit der verbalen Keule

- **00:11:47**

komme, dann wird der andere mich natürlich schön eiskalt im Regen stehen lassen und natürlich

- **00:11:53**

zurückpöbeln und dann haben wir schönes Ping-Pong-Spiel und wir haben den tollsten Konflikt im

- **00:12:00**

Team und keiner konzentriert sich mehr effektiv auf die Arbeit und mir geht es auch nicht gut,

- **00:12:05**

mir hängt dieser ganze Erger im Bauch. Also ganz klar, erste Regel ist genau so, wie du es jetzt

- **00:12:13**

gerade gesagt hast, ich muss mal genau überlegen, wie könntest denn eigentlich mein Partner oder

- **00:12:19**

meine Kollegin annehmen? Also die persönlichen Werte sind quasi wahnsinnig wichtig, ob das jetzt

- **00:12:28**

im Arbeitsleben ist oder auch zu Hause und die auch zu kennen, was ist mir persönlich wichtig und

- **00:12:34**

meine Reaktion auf den anderen hängt einfach nur mit meinen persönlichen Werten zusammen.

- **00:12:38**

Korrekt, weil Werte und wir wollen ja jetzt kein philosophisches Gespräch hier führen,

- **00:12:46**

deshalb mach ich es mal ganz platt. Werte sind das, was uns etwas wert ist,

- **00:12:52**

nur dann triggert es uns an, wenn genau dieser Wert, wo hinter ja Bedürfnisse stecken, also ich

- **00:13:00**

hätte gerne hier Ordnung, wenn die erfüllt sind und sonst kommt genau eben halt diese Reaktion

- **00:13:07**

und Werte sind ja ein Basisgerüst, Überzeugung, die wir im Leben haben, so wie die Welt funktioniert,

- **00:13:18**

das ist sozusagen unser Raster und das prägt natürlich letztendlich unsere Denkweise und

- **00:13:25**

natürlich auch das Handeln. Jetzt ist dann die Frage, was denkst du denn, woher kommen denn

- **00:13:30**

diese Werte, kommen die einfach runtergefallen, wenn wir 18 sind und dann haben wir die? Das ist

- **00:13:36**

Prägung, oder? Und was man gelernt hat in der Kindheit, in der Jugend und was man vielleicht

- **00:13:41**

auch später erfahren hat und dann baut man sich so seine Werte zusammen, so würde ich jetzt sagen.

- **00:13:47**

Genau, ganz genau, also wir ziehen sie wirklich in der Muttermilch auf und das passiert nicht erst

- **00:13:55**

im Kindergarten, sondern das passiert eigentlich schon, wenn wir heute die ganzen Forschung dazu,

- **00:14:01**

Neurowissenschaften, das passiert schon, während wir im Bauch von unserer Mutter sind, wir bekommen

- **00:14:09**

da schon mit Begehen, die dann miteinander um und so weiter, wird da laut gesprochen, wird da viel

- **00:14:14**

übergetriegt, wird da viel gestritten und so kommen wir praktisch schon mit diesen Überzeugungen

- **00:14:22**

auf die Welt und das wird dann nachher natürlich gefüttert mit den Regeln und so weiter und so

- **00:14:28**

fort und das ist natürlich alles ganz ganz wichtig, aber die wenigsten, gerade wenn ich so in

- **00:14:33**

Coachings bin, wissen über ihre Werte Bescheid. Was ist mir wirklich wichtig und warum? Genau,

- **00:14:41**

und da kommt sehr häufig dieses Aha-Erlebnis. Aha, also mir ist wichtig das und deshalb

- **00:14:49**

triggert der Kollege mich an, der eben halt sich nicht an den Abgabetermin hält, die Tasse und

- **00:14:58**

so weiter oder auch was ganz Klassisches, also ich mache immer mehr als die andere, die geht ja

- **00:15:06**

immer pünktlich, ja und ich mache aber immer noch die Arbeit, die da so liegen geblieben ist,

- **00:15:11**

also dieses Gerechtigkeitsgefühl empfinden, wird dann da angetriggert und letztendlich muss ich

- **00:15:19**

das natürlich ansprechen und ich muss auch immer sagen, wenn ich Menschen in Coaching habe,

- **00:15:25**

die schon so ein bisschen eine Ahnung haben über was ist mir etwas wert, was will ich denn in

- **00:15:35**

meinem Leben, dann kommen die auch schneller dahin auch das dem gegenüber zu sagen, du mir ist es

- **00:15:43**

wichtig, ich brauche das, weil ich bin ein strukturierter Mensch, also ich möchte ich bitten,

- **00:15:48**

wenn wir ein Termin abgemacht haben, dass du mir diese zur Arbeit bis dann und dann zuschickst,

- **00:15:54**

ja, dann will ich mich auch gerne drauf verlassen, weißt du, das ist mir wichtig und ich bin fest

- **00:16:00**

davon überzeugt, wenn wir das so rüber geben, kann der andere auch genau verstehen und den

- **00:16:08**

gefallen uns auch schon und sagen, du hast ja recht, ich versuch es und dann läuft es schon mal

- **00:16:15**

im Team ganz anders. Aber wie kann ich denn oder vielleicht hast du dann Tipp, du hast ja auch

- **00:16:20**

gerade gesagt, wenn jemand kommt, der das schon ein bisschen so über sich nachgedacht hat oder

- **00:16:24**

seine Werte selber versteht, ja, aber viele wissen ihre eigenen Werte nicht oder wissen auch nicht,

- **00:16:29**

wie gehe ich denn ran, wie kann ich mein eigenes Wertesystem kennenlernen, so dass ich sage,

- **00:16:34**

ah hallo, jetzt weiß ich warum, aber wie funktioniert das? Genau, also auf jeden Fall ins

- **00:16:42**

Webinar kommt am 19.6. und wer das aber verpasst hat, es gibt eine sehr, sehr schöne Übung,

- **00:16:50**

zum Glück haben wir hierher und Frau Google, das heißt, wenn ich da einfach mal Wert liste und dann

- **00:16:57**

den Lebensbereich eingebe, also Wertelistebeziehung oder Wertelisteberuf oder Job oder was auch immer,

- **00:17:08**

so den Lebensbereich, wo ich gerade so gedanklich mit mir unterwegs bin, dann kann ich mir die einfach

- **00:17:16**

mal ja runterladen, austruppen und dann schweif ich mit meinem Blick darüber, also ich lese quer,

- **00:17:24**

wie man so immer so schön sagt und kreuze einfach mal die fünf Begriffe an, die mich

- **00:17:33**

anspringen, also nicht zerreden, sondern wirklich mal intuitiv auf diese Liste schauen und sagen,

- **00:17:41**

was springt mich da jetzt gerade an und die fünf Wichtigsten mal anmarkern, um kringeln, ja, so,

- **00:17:50**

viele sagen, Frau Müller mit fünf, das überfordert mich, dann sage ich immer, okay, dann macht mal

- **00:17:58**

zehn, also wenn ihr da eine Liste von 25, 50 habt, dann nimmt mal zehn und diese zehn schaut nochmal

- **00:18:07**

an mit einem anderen Blick und was wären's denn von den zehn und dass man auf fünf kommt und dann

- **00:18:14**

geht man mal, das ist ein Begriff, den ich immer gerne noch nehme, dann geht mal schwanger mit dem,

- **00:18:21**

also habt es immer mal wieder im Alltag und beobachtet euch mal und geht auch gerne mal in

- **00:18:29**

Diskussion mit anderen, mit der Freundin, mit dem Partner, mit dem eigenen Kind und so weiter und

- **00:18:37**

ja, macht's einfach mal auf und sagt, Mensch, guck mal, das ist klar, jetzt sehe ich es hier schriftlich

- **00:18:45**

und genau das ist es, was ich brauche und wenn ich das weiß, dann kann ich das natürlich auch viel

- **00:18:55**

besser nach außen hin kommunizieren und ich habe dann sozusagen eine Gebrauchsanweisung,

- **00:19:01**

eine Betriebsanweisung für mich und ich mache das auch öfters mal in Teams, die dann so in

- **00:19:08**

diesen Generationenkonflikten drin hängen, dass die sich dann mal wirklich austauschen, so,

- **00:19:15**

ja, was ist mir eben halt wichtig, wo haben wir Gemeinsamkeiten und wo war ich überhaupt gar nicht

- **00:19:24**

ein Bild, das dir das wichtig ist, ja und dann kommen die ins Gespräch und das ist so toll, wie die

- **00:19:32**

nachher rauslaufen, weil die haben nämlich dann Gebrauchsanweisung für sich und wissen, ja,

- **00:19:40**

genau. Ich wollte nicht ins Wort fallen. Das heißt also schon bei Generationen, da ist schon,

- **00:19:47**

das sind andere Werte, also wenn dann, wenn da 20 Jahre dazwischen liegen, das sieht man schon

- **00:19:52**

ganz deutlich, oder? Ja, ja, also das so, Generationen, wenn man jetzt mal so von den Babyboomern und

- **00:20:01**

jetzt Generationen X, wo ich denn dazu gehöre, ich bin ja noch mit so ganz typischen Sätzen

- **00:20:08**

aufgewachsen, Lehrjahre sind keine Herren, zuerst die Arbeit. Dann das Vergnügen. Also wenn man da mal

- **00:20:19**

genauer hinschaut, was sind denn da für typische Sätze gefallen in meiner Aziehung, ja und natürlich

- **00:20:27**

klar, da waren so diese klassischen Präussischen Werte, Ordnung, Sauberkeit, Pünktlich, ja, aber auch

- **00:20:35**

so ein bisschen, weil sich auch immer so von diesen älteren eingesessenen Teams, ich überspitze

- **00:20:40**

es jetzt mal so dieses zu Todeschuffen, also wenn wir uns das erlaubt hätten, ja, Punkt, Punkt, Punkt.

- **00:20:49**

Die Work-Life Balance. Also wenn wir uns das erlaubt hätten, ja, aber der Witz ist ja, die kommen ja

- **00:20:58**

oftmals in die Seminar und sagen, Frau Müller, ich würde gerne mehr Gelassenheit, ich würde gerne

- **00:21:04**

mehr Punkt, Punkt. Also mal ganz hart gesagt, die neiden es genau das, was jetzt die Generation Y

- **00:21:15**

und Z legt, aber sie sind mit anderen Werten aufgewachsen. Anders geprägt worden, ne? Genau und

- **00:21:22**

letztendlich haben sie aber ein Stück weit neidt, auch genau das ein Stück weit mehr zu leben und

- **00:21:31**

was ist jetzt bei der neueren Generation, die wollen Spaß haben, die wollen was erleben, die

- **00:21:41**

wollen andere Kultur sehen, die wollen reisen und das sind oftmals genau die Sachen, die auch die

- **00:21:50**

Generation X haben will, ja, ich will auch aus, ich will auch hier aus meinem, so was ist

- **00:21:58**

klein Raum hier mal raus und was erleben. Also das heißt, es gibt auch immer Gemeinsamkeiten nur,

- **00:22:04**

ich darf es nicht bewerten. Die die neiden quasi und durch diesen Neid entsteht dann, dass das

- **00:22:11**

rumbordeln und halt quasi sauer sind auf denjenigen und denen dann wieder angehen, oder? Ja, sich das

- **00:22:17**

erlaubt und das ist genau das, was wir in der schönen Monsterübung, die ich ja so liebe am

- **00:22:25**

Mittwoch mache, da leide ich ja die Zuhörer durch diesen Prozess, durch dieses Aha-Erlebnis,

- **00:22:34**

dass manche gar nicht so weit voneinander weg sind, nur wir bewerten das. Also bewerten heißt ja,

- **00:22:42**

es ist ne Abwertung, ja ihr, ihr denkt ja nur an das schöne Leben und Arbeit ist ja gar nicht

- **00:22:51**

wichtig und wir müssen dann die Arbeit für euch machen und dann ist man genau in diesem Konflikt

- **00:22:57**

kneil und letztendlich muss das gar nicht sein, wenn ich mich mal wirklich da reinbegebe und sage,

- **00:23:06**

hey Mensch, die leben ja etwas und vielleicht erlaub ich es mir mal auch in drei Prozent ein

- **00:23:13**

bisschen mehr auch mal so zu leben und dann muss ich es nicht mehr bewerten und abwerten und

- **00:23:21**

ja genau und dann kommt so ein bisschen wieder Friede rein. Heißt, knadenlos ehrlich mit

- **00:23:26**

sich selber sein, oder? Ja und lernen die inneren Dialoge mal präsent zu machen, mal aufzuschreiben.

- **00:23:37**

Was denke ich denn da? Weil wir sind unseren Gedanken und diesen Kröbelprozessen überhaupt

- **00:23:47**

gar nicht bewusst, es denkt mit uns, aber wir denken nicht bewusst und das ist ein ganz ganz

- **00:23:54**

wichtiger Aspekt, was wir lernen dürfen, mal bewusst unseren inneren Dialoge, die leider zum

- **00:24:02**

ganz großen Teil uns nicht gut tun. Also das ist auch tatsächlich nachgewiesen, dass wir ganz,

- **00:24:10**

ganz viele Gedanken haben, die uns eher runterdrücken, unser Selbstwert runterdrücken und

- **00:24:15**

selbst klein und schlecht machen. Naja und wenn wir so ein Selbstbild haben, dann gehen wir nicht gut

- **00:24:22**

mit den anderen um. Interessant, ja ich denke gerade, es denkt in mir. Pass auf, also wir hatten ja

- **00:24:34**

gerade jetzt schon, also die Werte, die im Berufsleben ganz häufig zu Konflikten führen,

- **00:24:38**

ist quasi diese Generationswerte, dass halt die einen das anders geprägt wurden oder das anders

- **00:24:44**

gelernt haben und die Werte anders sind als bei den Jüngeren. Was gibt es noch so bestimmte Werte,

- **00:24:49**

die immer zu Konflikten führen, wo du sagst, da kann man auf jeden Fall mal hingucken? Naja eigentlich

- **00:24:55**

habe ich es schon gesagt, also dieses, man muss immer schauen, welche Generation, wie ist die

- **00:25:05**

Generation geprägt? Die haben natürlich dann genau dieses "So muss es sein" und wenn, die reden ja

- **00:25:12**

auch sehr häufig von Werteverfall, dann sage ich immer, stoppen wir einen Moment mal, Werteverfall,

- **00:25:18**

die Jungen haben, auch Werte, aber eben halt anders. Und dann kommt sehr häufig dieser Satz,

- **00:25:27**

naja also das kann ich nicht nachvollziehen, das kann ich nicht verstehen und das ist genau

- **00:25:34**

aber dieser blockierender Gedanke und das stimmt auch, was ich nicht sehen kann, das will ich

- **00:25:43**

vielleicht auch gar nicht sehen. Aber wenn ich jetzt zum Beispiel eine sehr junge Firma habe,

- **00:25:48**

wo wirklich nur junge Menschen drin sitzen, ja also wir haben jetzt mal keinen Generationenkonflikt.

- **00:25:52**

Welche oder gibt es da irgendwie so drei Werte, wo du sagst, die führen auf jeden Fall zum Konflikt,

- **00:26:00**

immer? Du meinst jetzt bei, wenn sich sozusagen Generationen Y die ganze Zeit begonnen. Genau,

- **00:26:10**

gibt es dann so was zum Beispiel Ordnung und Sauberkeit führt immer irgendwo zum Konflikt,

- **00:26:14**

wenn man sich dessen nicht bewusst ist? Na da würde ich eher sagen, das sind genau die Herausforderungen,

- **00:26:19**

wenn dann sozusagen eine Generation, die merken dann, also gerade wenn wir jetzt auf New Work

- **00:26:25**

nochmal zurückgehen, da geht ja sehr viel weniger von oben, also top down, sondern das Team soll

- **00:26:34**

ja selbst ermächtigt werden, Entscheidungen zu treffen, sich selbst zu ordnen, Absprachen zu

- **00:26:42**

treffen, Prioritäten zu setzen, was machen wir zuerst, also so klassische Strukturen und da merke

- **00:26:49**

ich sehr häufig, eh, die haben das noch nicht so richtig drauf, diese Sicht, selbst eine Organisation

- **00:26:58**

und so weiter, da sind sie so ein bisschen lost in space und bräuchten eigentlich dann genau von der

- **00:27:04**

anderen Generationen, so mal ein bisschen mehr Struktur und Ordnung. Also das sind glaube ich eher

- **00:27:09**

so die Herausforderungen, die gerade jüngere Teams haben, weil sie es nicht so richtig gelernt haben,

- **00:27:18**

auch wirklich eine Entscheidung zu treffen. Okay, das

- **00:27:24**

Das heißt, um auf die Verhaltensweisen zurückzukommen, wir akzeptieren uns, aber wir dürfen

- **00:27:31**

nicht resignieren, sondern wir akzeptieren uns und arbeiten einfach daran.

- **00:27:34**

Ja, wir kommen auf jeden Fall in den Austausch.

- **00:27:40**

Das ist ganz, ganz, ganz wichtig und manchmal braucht es eben einen Blick von außen.

- **00:27:45**

Das ist ja dann eben halt mein Job, mal so von außen Inputs reinzugeben, Impulse reinzugeben,

- **00:27:52**

dass einfach diese Verfahrensituation jeder kämpft gegen jeden und guckt eigentlich

- **00:27:58**

nur, was hat der andere jetzt falsch gemacht, so eine Kontrolllettflick, einfach mal wieder

- **00:28:04**

zu sagen, schaut mal, jeder hat Werte und das möchte ich jetzt aber auch sagen, ich bin

- **00:28:10**

absolut nicht der Meinung, dass jüngere Generationen nicht auch sich aufopfern in der Arbeit,

- **00:28:18**

gibt nur, sie wollen sinnerfüllte Arbeit.

- **00:28:22**

Sie wollen eben halt nicht die Hälfte bürokratische Listen schreiben oder eben halt, wenn sie

- **00:28:29**

das machen müssen, eben halt schneller mit Hilfe von digitalen Lösungen und da hängen

- **00:28:35**

eben halt viele noch drin, die sagen, nein, also das muss jetzt sein, die Dokumentation

- **00:28:39**

muss jetzt so laufen und da auch mal das Anklopfen hören, diese Weigerung von den Mitarbeiterinnen.

- **00:28:47**

Also ich sehe das jetzt eigentlich nicht als richtig, als sinnvoll an, mal für voll zu

- **00:28:52**

nehmen und sagen, ja stimmt ja eigentlich, da könnte man uns doch eigentlich auch mal

- **00:28:56**

digital weiterentwickeln, wie man heute vielleicht einfacher eine Dokumentation schreibt.

- **00:29:04**

Also das möchte ich noch mal sagen, nicht, dass jetzt irgendwie gefühlt jetzt mit auf

- **00:29:10**

Tomaten geschmissen wird auf mich, sondern es geht darum auch wirklich, die jüngeren

- **00:29:20**

Generationen dahin zu bringen, dass sie sagen, yes und genau dafür lohnt es, mich einzusetzen

- **00:29:27**

und dafür mache ich auch gerne mal eins, zwei Überstunden, weil ich weiß, wofür.

- **00:29:32**

Also die soziale Gerechtigkeit ist für die auch wichtig, aber sie wollen eben halt auch

- **00:29:37**

gehört werden.

- **00:29:38**

Jetzt ist es ja so, also du hast jetzt sehr viel gesprochen von wir arbeiten in Teams.

- **00:29:43**

Was ist denn, wenn ich alleine zu dir komme und mein Team zum Beispiel keine Lust hat

- **00:29:48**

dran zu arbeiten und ich kann ja deren Verhalten nicht ändern, wenn die nicht selber wollen.

- **00:29:52**

Ja, wo kann ich denn jetzt anfangen?

- **00:29:55**

Also wo kann ich was ändern, wo kann ich ansetzen, damit es vielleicht für mich besser wird?

- **00:30:01**

Also letztendlich auch ein Stück weit dort, wofür wir vorhin angesessen haben, ich muss

- **00:30:06**

mir erstmal selbst über mein Wertesystem klar werden.

- **00:30:12**

Und wenn ich die Bedienungsanleitung habe, wenn ich weiß, wie ich ticke, dann kann ich

- **00:30:17**

natürlich auch, und das ist ja auch das, was ich dann mit Führungskräften ja auch er arbeite,

- **00:30:23**

welche Methoden kann ich denn nutzen, um zum Beispiel so ein Team-Einstieg zu machen.

- **00:30:29**

Wir haben eine Teamsitzung, eine Dienstbesprechung, wie beginne ich das?

- **00:30:36**

Also es gibt natürlich sehr schöne Methoden, um da letztendlich das, was mir bewusst wurde,

- **00:30:43**

auch in das Team reinzugeben.

- **00:30:45**

Das ist natürlich nicht eine Sache von jetzt auf nachher, sondern das ist ein Prozess.

- **00:30:50**

Aber ich erlebe Führungskräfte, die sich darauf einlassen und sagen, ich nehme auch

- **00:30:57**

Verantwortung dafür.

- **00:30:59**

Zum Beispiel, wenn es immer diesen Konflikt mit die unabgewaschenen Tasse, aha, vielleicht

- **00:31:07**

braucht es Regeln, vielleicht müssen wir da noch mal drüber schauen, vielleicht habe

- **00:31:12**

ich die irgendwann mal erzählt, vom Jahr, jetzt sind aber drei neue Teammitglieder dazu

- **00:31:18**

gekommen, das Onboarding war nicht vielleicht so das Gelbe vom Ei, also die Kultur ist vielleicht

- **00:31:25**

nicht so.

- **00:31:26**

Und jetzt gehe ich noch mal rein und sage, okay, wie wollen wir hier miteinander arbeiten?

- **00:31:32**

Welche Regeln wollen wir uns geben?

- **00:31:34**

Welches kleine Grundgesetz?

- **00:31:36**

Und das ist eigentlich so, wo dann doch ganz viel in Gang kommt, wo viele Führungskräfte

- **00:31:42**

zurückkommen und sagen, Frau Müller, ich habe jetzt wirklich mal dieses Feedback, also

- **00:31:46**

ein Kritikgespräch mit diesem Feedback, da gegeben und ich habe keine Wiederredel bekommen.

- **00:31:52**

Können Sie sich das vorstellen?

- **00:31:54**

Ja?

- **00:31:55**

Ich habe keine Ausreden.

- **00:31:57**

Ja, also ich muss dann auch ins Tunen kommen.

- **00:32:02**

Ich muss dann auch wirklich das mal in meinen Verhalten reingeben und mal gucken, wie dann

- **00:32:08**

die Reaktion ist.

- **00:32:09**

Was ist aber, wenn ich jetzt keine Führungskraft bin?

- **00:32:12**

Ich bin so ein kleines Rätchen im Büro, ja?

- **00:32:14**

Genau gleich.

- **00:32:15**

Kann ich genau gleich machen.

- **00:32:17**

Aber ich kann ja jetzt nicht das Meeting anfangen und dann sagen, wir müssen jetzt Regeln für

- **00:32:21**

die Kaffeetasse erstellen.

- **00:32:22**

Nee, aber ich kann eine Störung anmelden im Team.

- **00:32:27**

Also statt es in mich rein zu fressen und dann die Kollegin zu moppen vielleicht sogar,

- **00:32:33**

auszukränzen und die anderen da auch irgendwie mit rein zu ziehen.

- **00:32:37**

Du guck mal, das ist doch immer die, die und so.

- **00:32:41**

Einfach mal auch diese Störung.

- **00:32:43**

Natürlich in erster Linie wäre es natürlich super, wenn ich so wie du Jojo vorhin gesagt

- **00:32:48**

hast, ey, ich springe über meinen Schatten und ich gehe jetzt einfach mal im Vier-Augen-Gespräch

- **00:32:55**

in der ruhigen Minute mal zu der Kollegin und sag, du, ich hab das und das beobachtet.

- **00:33:00**

Das Trick hat bei mir das und das an.

- **00:33:02**

Ich würde mir wünschen, dass, also mit genau das Feedback geben und dann wie gesagt, wenn

- **00:33:09**

ich nicht die verbayerere Keule raushol und mit du Botschaften komme, ja?

- **00:33:15**

Du musst.

- **00:33:16**

Vorwürfe, dann kommt auch meistens ein Verständnis zurück und erst dann, wenn ich merke, da

- **00:33:26**

kommt überhaupt gar nichts und ich hab es wirklich qualitativ gut gemacht, mein Feedback.

- **00:33:32**

Dann sollte ich doch mal zur Leitung gehen und erst mal im Vier-Augen-Gespräch und sagen,

- **00:33:37**

Mensch, ich merke, da reist gerade bei uns etwas ein.

- **00:33:42**

Ich merke, das kommt nicht gerade gut.

- **00:33:45**

Wir beschäftigen uns dann mehr mit unseren Konflikten, als dass wir uns eben auf den

- **00:33:50**

Patienten, auf den Kunden, die auch immer konzentrieren, könnten wir da nicht nochmal,

- **00:33:55**

ich brauche Ihre Hilfe, dass wir das nochmal klären.

- **00:33:58**

Das wäre eigentlich so dieser Weg.

- **00:34:00**

Erst mal selbst Verantwortung übernehmen für meine Gefühle, für meine Gedanken, die

- **00:34:06**

auszudrücken.

- **00:34:07**

Wenn er sie nicht reagiert, abplitzen lässt, dann im Vier-Augen-Gespräch mit der Leitung

- **00:34:14**

und um Regeln, Unterstützung, Klärung bitten.

- **00:34:18**

Und dann hilft es wahrscheinlich auch, wenn man in diesem Vier-Auge-Gespräch mit der

- **00:34:22**

Leitung ist, nicht zu sagen, also mit dem Finger auf die anderen zu zeigen, sondern einfach

- **00:34:25**

auch wirklich zu sagen, für mich ist es so und so und ich fühle es so und so, dass man

- **00:34:31**

quasi auch erklärt, warum das so ist, oder?

- **00:34:34**

Ganz genau, ne?

- **00:34:35**

Auch die Auswirkungen, weil Konflikte, da sind ja nicht nur die zwei, die sich ineinander

- **00:34:41**

verzahnt haben, verhakt haben, sondern das Team, die anderen Kollegen, kriegen das ja

- **00:34:46**

auch mit, diese dicke Luft, die da ist.

- **00:34:48**

Und da gibt es auch wahnsinnig viele Statistiken, wie viel es ein Unternehmen kostet, wenn das

- **00:34:55**

nicht aufgelöst wird, dieser Konflikt.

- **00:34:57**

Also ein Chef sollte alleine schon aus Interesse der Produktivität der Außenwirkung des Betriebes

- **00:35:06**

sich, sagen wir dafür, ein Stück weit verantwortlich fühlen, das einfach mal aufs Tablett zu bringen.

- **00:35:12**

Natürlich jetzt nicht, ne?

- **00:35:13**

Mit dem gehobene Zeigefinger, also ich will jetzt nicht das eher, ne?

- **00:35:18**

Also auch das muss ich ein Stück weit trainieren, wie ich das dann anspreche, dass sich das

- **00:35:24**

einfach auch wieder kletten kann.

- **00:35:26**

Und ich muss nicht zwingenderweise einen Namen sagen, die dann schon wieder die Tasse oder

- **00:35:32**

das oder jenes gemacht hat.

- **00:35:33**

Ich kann ja dann sagen, Mensch, ich merke, das reißt gerade bei uns ein.

- **00:35:38**

Ich bin jetzt gefühlt, die Einzige, die jetzt hier noch am Abend diese fünf, sechs, sieben

- **00:35:43**

Tassen abwäscht oder in die Spüle.

- **00:35:46**

Und ich merke, mir geht es damit echt nicht gut.

- **00:35:49**

Und ich hätte gerne, dass wir das nochmal klären, dass jeder ein Stück weit die Verantwortung

- **00:35:55**

für seine Tasse selbst übernimmt.

- **00:35:57**

Oder man macht eine Regel, das ist ich, einmal in der Woche ist die dran und in der nächste

- **00:36:05**

Woche ist die dran und in der nächste Woche ist die.

- **00:36:07**

Es gibt ja so viele Möglichkeiten, auf die sich dann das Team einigen kann.

- **00:36:12**

Also das heißt Situation in Schärfe, wenn ich mich so wirklich ärgere und mich aus der

- **00:36:17**

Haut fahren will, ist wirklich bewusst werden, warum und dann darüber reden, oder?

- **00:36:24**

Gret, genau.

- **00:36:25**

Also man kann ja auch sagen, was kann ich im Außen verändern?

- **00:36:30**

Also im Außen, ich bitte wirklich darum, dass sich die anderen auch daran halten an Regeln.

- **00:36:36**

Und auf der anderen Seite genau diese innere Arbeit an mir.

- **00:36:42**

Ja, warum ist mir das so wichtig?

- **00:36:45**

Und kann ich vielleicht auch?

- **00:36:47**

Also ich gebe auch immer so gerne dieses Beispiel.

- **00:36:50**

Du bist jetzt so im Krall da drin, würdest du dich an diese Situation, die dich gerade

- **00:36:57**

da so geärgert hat, würdest du dich in einem halben Jahr immer noch daran erinnern oder

- **00:37:04**

wertes?

- **00:37:05**

Pille-Palle.

- **00:37:06**

Also auch so mal ein bisschen Kosten nutzen zu überlegen, wie viel Lebensenergie gebe

- **00:37:12**

ich denn da jetzt gerade so rein?

- **00:37:14**

Und ist das wirklich so tragisch?

- **00:37:18**

Ja?

- **00:37:19**

Oder kann ich da auch mal mit dem Augenzwinkern sagen, naja, okay, sie hat es nicht gemacht.

- **00:37:26**

So, aber nicht nur stehen lassen, sondern es gibt immer beide Wege.

- **00:37:32**

Ich arbeite in mir mit meinen Themen, aber auch ich muss es nach außen hingeben, wenn

- **00:37:38**

sich es eben halt irgendwo nicht, ja, wenn sich sozusagen nicht die Regeln des Teams

- **00:37:46**

dann übertragen lässt, dann kaufe ich eben halt die Unterstützung von der Erleitung.

- **00:37:52**

Hilft es auch?

- **00:37:53**

Also das habe ich tatsächlich gemacht mit meinem Mann, mein armer Mann.

- **00:38:00**

Ich habe mir tatsächlich, also ich habe es nicht Werte genannt, weil das wusste ich damals

- **00:38:05**

noch nicht.

- **00:38:06**

Ich habe mir überlegt, warum macht ihr das?

- **00:38:07**

Also quasi jetzt aus heutigen Kontext, was sind seine Werte?

- **00:38:11**

Die habe ich mir jetzt so für ihn überlegt, ich hoffe, das hat so gestimmt.

- **00:38:15**

Und dann habe ich einfach geschaut und jetzt weiß ich, warum er so handelt, weil das seine

- **00:38:19**

Werte sind.

- **00:38:20**

Für ihn ist das und das und das wichtig und deswegen handelt er so.

- **00:38:24**

Und dann war es für mich einfacher, manche Sachen zu akzeptieren, weil ich wusste, das

- **00:38:29**

ist ihm einfach so wichtig, weil das seine Werte sind.

- **00:38:32**

Und dann war es für mich auch okay.

- **00:38:33**

Und dann kann ich auch sagen, ich empfinde es nicht so, aber ich kann drüber hinweg

- **00:38:37**

gucken.

- **00:38:38**

Das ist aber, glaube ich, im Berufsleben, kann man das auch so machen, oder?

- **00:38:41**

Absolut, absolut.

- **00:38:42**

Also das ist ja sehr empathisch, was du getan hast.

- **00:38:48**

Professionelle Empathie heißt ja, ich versetze mich auch mal in den anderen, warum er dies

- **00:38:55**

oder jenes tut.

- **00:38:56**

Und dann muss ich aber auch aufpassen, da höre ich ja sehr, sehr häufig dann nur die

- **00:39:01**

Antwort, weil die eben halt nicht mit Sauberkeit und Ordnung aufgewachsen sind.

- **00:39:08**

Also was passiert da schon wieder?

- **00:39:10**

Es kommt schon wieder diese Bewertung und schon wieder dieser Kroll.

- **00:39:14**

Und genau das ist es.

- **00:39:16**

Da müssen wir es ein bisschen weggehen von dieser Bewertung, sondern auch sagen, ja,

- **00:39:21**

ich kann dich auch mal sein lassen, aber du pass auf.

- **00:39:25**

Du kannst jetzt trotzdem nicht nur dein Leben leben, so funktioniert Gesellschaft nicht,

- **00:39:32**

so funktioniert Betrieb, Team nicht, sondern jeder muss so ein Stück weit vielleicht auch

- **00:39:39**

von seinen Sachen Abschied nehmen.

- **00:39:42**

Und wie gesagt, Werte sind nichts, was in Stein gemeißelt ist.

- **00:39:47**

Und dann Werte verändern sich auch.

- **00:39:50**

Je mehr wir mit anderen Menschen zusammenkommen, je mehr wir reisen, andere Kulturen merken

- **00:39:56**

wir plötzlich, dieser pünktliche Bus, der ist eben halt in Griechenland nicht so, wie

- **00:40:03**

ich mir das oder es gewohnt ist von Deutschland.

- **00:40:08**

Okay, von Bahnen jetzt mal abgesehen.

- **00:40:10**

Das ist ein neues Thema.

- **00:40:12**

Aber genau das ist es.

- **00:40:14**

Und wenn ich mich denn dahin stelle und HB-Menschen spiel in Griechenland und sage,

- **00:40:20**

aber da steht doch, der soll um 11 Uhr 3 kommen und der kommt jetzt irgendwie nicht,

- **00:40:26**

dann kann ich natürlich mich da weiter rein chumpen in dieses Negative.

- **00:40:32**

Ich werde aber dadurch die Welt und Griechenland mit ihren Bussen nicht verändern.

- **00:40:37**

Also auch das, es geht immer, ich sage immer, die Dosis macht das Gift.

- **00:40:42**

Es geht sowohl in die eine wie auch in die andere Richtung, dass ich immer mal gucken muss,

- **00:40:47**

wo muss ich vielleicht ein bisschen von meinen Werten abweichen, zum Wohle der anderen,

- **00:40:54**

das Gemeinsamen.

- **00:40:56**

Aber wo ist es mir aber auch ganz wichtig, wo kann die anderen vielleicht auch durch

- **00:41:01**

meine Werte was verändern, verbessern und genau deshalb muss darüber gesprochen werden.

- **00:41:08**

Und eben halt immer die Dosis macht das Gift, ich muss darf nicht sagen, meine Werte sind

- **00:41:14**

das Non plus Ultra.

- **00:41:16**

Ich darf mich da auch weiterentwickeln, auch wenn ich Generation X bin und das kann Generation

- **00:41:22**

Y und Z auch gerne.

- **00:41:24**

Es muss ja nicht alles bleiben, wie es ist.

- **00:41:27**

Zu Griechenland fällt mir noch ein How to be gelassen oder How to learn gelassen.

- **00:41:32**

Das ist immer ja wieder bei der Resilienz eigentlich oder das ist ja Resilienz.

- **00:41:36**

Genau, da sind wir wieder bei dem Thema akzeptieren, was ich nicht verändern kann.

- **00:41:43**

Also das ist tatsächlich ...

- **00:41:48**

Ich verschwende meinen Atem nicht an Dinge, die ich nicht ändern kann, sondern dann muss

- **00:41:52**

man halt den Raum wechseln oder etwas an der Situation ändern oder das ist so wie es ist.

- **00:41:59**

Ganz genau.

- **00:42:00**

Und wichtig ist aber eben und viele Verwechseln Akzeptanz durch Resignation und Resignation

- **00:42:09**

ist ja, es ist noch nicht durch mein Filter gelaufen, das was du jetzt gerade sagen durch

- **00:42:14**

diese Analyse.

- **00:42:15**

Also Lösungsraum.

- **00:42:16**

Also ich kühl mich erstmal ab, Emotionen gehen runter, nur dann kann ich in den Lösungsraum

- **00:42:24**

gehen und sagen, okay, was kann ich denn jetzt daran ändern?

- **00:42:27**

Also kann ich mich jetzt erstmal zurücknehmen oder muss das wirklich mal an Schiffe bzw.

- **00:42:33**

vorher bitte erst mal an den Kollegen ran.

- **00:42:35**

Also ich muss auch abwägen.

- **00:42:37**

Ist mir das wirklich jetzt so wichtig, dass ich diese Lebenszeit oder ist es pille Palle,

- **00:42:43**

wo ich mich in drei Wochen schon gar nicht mehr an die Situation erinnern kann?

- **00:42:47**

Und wenn ich dann sage, nein, das ist aber jetzt ganz wichtig, weil regelend müssen wir

- **00:42:52**

her, dann muss ich in die Aktion gehen.

- **00:42:54**

Da muss ich mein Hinternbuch bekommen und muss ordentliches Feedback geben.

- **00:42:59**

Und ja, wenn dann eben halt nichts passiert, dann nehme ich etwas an und überlege, welche

- **00:43:08**

Handlungsoptionen habe ich jetzt noch?

- **00:43:11**

Was sind meine Konsequenzen?

- **00:43:13**

Ganz genau bin ich hier gerade in einem Betrieb gelandet, wo ich mich weiterhin wohlfühlen

- **00:43:20**

kann oder sind es vielleicht auch Werte, die mir so komplett dagegen, ja, dann darf ich

- **00:43:26**

vielleicht auch mal über den Tellerrand hinaus schauen und jetzt bitte nicht falsch verstehen.

- **00:43:31**

Ich fordere jetzt nicht auf und kündigt überall und woanders ist es besser.

- **00:43:37**

Nein, da sind ganz andere Probleme dann wieder.

- **00:43:40**

Ganz genau, ne?

- **00:43:41**

Also da heißt es dann auch wieder, wenn ich immer gegen die Mauer laufe mit meinen Werten

- **00:43:47**

und immer wieder das durchsetzen will, auf Deuble komm raus, dann ist es vielleicht auch mal

- **00:43:52**

Zeit in ein Coaching zu gehen und mal genau zu gucken, wie ich mich verändern kann.

- **00:43:58**

Sieg selbst ein bisschen anzugucken, genau.

- **00:44:00**

Du sprichst von der 4A-Strategie der Akzeptanz.

- **00:44:05**

Kannst du uns das kurz erläutern?

- **00:44:06**

Was ist das?

- **00:44:07**

Worum geht es da?

- **00:44:08**

Ja, so ein bisschen habe ich es gerade eben schon ganz gelautet.

- **00:44:12**

Also das ist angelehnt an den Herrn Kaloutzer.

- **00:44:16**

Das ist ja so unseren lebender Stressparks, der auch sehr schöne Bücher geschrieben habe.

- **00:44:21**

Ich habe es für mich immer mal mit so ein bisschen anders geordnet.

- **00:44:27**

Also ich merke immer wieder, dass wenn Coaches kommen, die wahnsinnig geladen sind mit Emotionen.

- **00:44:35**

Die haben ja dann diese Wut in sich und Wut, Aggression und so weiter.

- **00:44:41**

Da kann ich noch so viel reden, wenn die nicht erst mal abkühlen.

- **00:44:46**

Also die Erregung reduzieren.

- **00:44:48**

Dann kann ich mit ihnen nicht arbeiten und dann kommen wir auch nicht in die kreative Denkweise.

- **00:44:54**

Das wäre also für mich so der Erzschrift erstmal Abkühlung.

- **00:44:59**

Weil da bin ich im Problemraum und das ist auch etwas, was ich auch immer Leuten mitgebe.

- **00:45:06**

Wenn du jetzt gerade merkst, dass du getrickert wurdest, nicht sofort darauf reagieren,

- **00:45:12**

nicht zwischen Tür und Angel, das wollte ich dir schon immer mal gesagt haben und so weiter und sofort.

- **00:45:18**

Nein, erst mal zurückziehen und wenn es die Toilette ist,

- **00:45:22**

wenn es rausgehen in den Park ist, mal kurz runter kommen und sagen,

- **00:45:26**

hey, was hat es jetzt gerade über mir angetrickert?

- **00:45:30**

Vielleicht auch eine Nacht drüber schlafen.

- **00:45:34**

Und dann bin ich im Lösungsraum.

- **00:45:37**

Wenn ich meine Erregung abgekühlt habe, dann kommt das Analysieren.

- **00:45:43**

Das ist also der zweite Schritt.

- **00:45:45**

Was kann ich jetzt ändern?

- **00:45:47**

Wie ist Aufwand und Nutzenabwägung?

- **00:45:51**

Das, was ich eben gesagt habe, ist es Pillepalle und ich erinnere mich nicht mehr jetzt in einem halben Jahr daran.

- **00:46:00**

Und wenn aber jemand sagt, nein, also ich merke, da muss wirklich was passieren.

- **00:46:06**

Ich kann das nicht so stehen lassen, weil ich merke, unser Team verfällt dann komplett.

- **00:46:12**

Wir brauchen neue Regeln, wir müssen die nochmal auffrischen.

- **00:46:16**

Dann ist der dritte Schritt die Aktion.

- **00:46:19**

Also ich muss aus meinem Schneckenhäuschen, aus meinem Grübel Gedanken raus und gebe konstruktives Feedback

- **00:46:29**

meinem Kollegen oder ich spreche es bei der Leitung an.

- **00:46:36**

Und dann das Annämen.

- **00:46:39**

Also dieses ganz bewusste Annämen.

- **00:46:42**

Okay, ich merke jetzt gerade, ich werde nicht gehört.

- **00:46:50**

Ich werde sehr häufig nicht gehört.

- **00:46:53**

Welche Handlungsoptionen gibt es denn jetzt noch?

- **00:46:57**

Also wie würde ich mich langfristiger wohlfühlen?

- **00:47:02**

Und genau da eben halt die Handlungsoptionen, naja, ich guck mal über den Tellerant hinaus.

- **00:47:10**

Vielleicht gibt es einen anderen Betrieb, wo ich vielleicht mit meinen Kompetenzen, mit meinem Wissen,

- **00:47:17**

vielleicht besser ankomme.

- **00:47:19**

Vielleicht ist das jetzt gerade nicht das Richtige, wo ich jetzt hier bin.

- **00:47:26**

Das ist, ich habe jetzt gerade, als ich dazugehört, habe mir zwei, drei Notizen gemacht.

- **00:47:32**

Also im Endeffekt ist es ja total einfach.

- **00:47:34**

Ich muss mir über meine Werte klar werden.

- **00:47:36**

Ich muss sie annehmen.

- **00:47:38**

Ich muss ab und zu mal locker durch die Hose atmen und nicht gleich aus der Haut gehen.

- **00:47:43**

Und dann ist eine klare Kommunikation des A und O unfertig, oder?

- **00:47:46**

Ja, im Prinzip ja.

- **00:47:48**

Also wenn es so einfach wäre, wie du es jetzt sehr schön zusammengefasst hast, dann würden wir jetzt ja alle machen.

- **00:47:56**

Wichtig ist, und das ist ja auch ein ganz wichtiger Aspekt der Resilienz, die Selbstwirksamkeit wieder zu erlangen.

- **00:48:08**

Also selbstwirksam, aha, ich merke, wenn ich mein Blick etwas verändert habe, den Fokus auch mal ein bisschen von mir weggenommen habe,

- **00:48:21**

plötzlich erscheint mir die Situation, meine Wahrnehmung, wird tatsächlich anders.

- **00:48:29**

Ja, und das ist ja ein ganz klarer Kern der Resilienz, diese Selbstwirksamkeit Erwartung.

- **00:48:37**

Das ist sozusagen ein emotionales Gefühl.

- **00:48:41**

Ich kann etwas alleine Kraft meiner Wassersuppe, meines Handelns, also Ansprechen, reflektieren meine Werte,

- **00:48:51**

kann ich in der Welt etwas verändern.

- **00:48:54**

Und genau da hinzukommen, das ist ein Training.

- **00:49:01**

Zuerst ist mir etwas bewusst, aber dann muss ich es auch wirklich in meine innere Haltung mitnehmen.

- **00:49:09**

Und diese innere Haltung wird zu anderen Verhaltensweisen und der Witz ist,

- **00:49:15**

sobald ich mich anders verhalte, bekomme ich von der Außenwelt eine andere Reaktion,

- **00:49:22**

die ich vielleicht bis dato nicht hatte, weil ich auf meinen Werten, auf meinen Gedanken,

- **00:49:28**

es muss doch so und so sein, die ich dort gar nicht erleben konnte.

- **00:49:36**

Und das ist auch etwas, was Coaches, wenn sie länger bei mir im Prozess sind oder auch Führungskräfte,

- **00:49:43**

die dann sagen, Mensch, das hätte ich mir jetzt aber nicht gedacht,

- **00:49:47**

wo wir jetzt mal in einem halben Jahr stehen, weil ich habe mich verändert.

- **00:49:53**

Aber begonnen habe ich erst mal mit meiner Denkweise und bin nicht einfach verbissen auf meinen Denkweisen,

- **00:50:02**

auf meinen Fokus, habe ich nicht beharrt, sondern ich habe ihn ein bisschen verrückt

- **00:50:07**

und plötzlich ist die Wahrnehmung anders und plötzlich reagiert auch die Außenwelt anders auf mich.

- **00:50:13**

Das ist nochmal ein ganz, ganz schöner Prozess, den man da erleben kann.

- **00:50:17**

Und das ist ein ganz wunderbarer, wunderschöner Schlusssatz gewesen.

- **00:50:21**

Ihr wollt viele lieben Dank für dieses wunderbare Gespräch.

- **00:50:26**

Ich finde es immer ganz toll, wenn ich auch so bin.

- **00:50:28**

Jojo, lässt du mich vielleicht noch eine ganz kurze, vielleicht zum Adopt noch?

- **00:50:32**

Bitte, wir haben Zeit.

- **00:50:34**

Okay, ich möchte auch gerne, also da gäbe es eigentlich noch so viel dazu zu sagen,

- **00:50:40**

aber für mich ist so ein Satz damals auch für mich ganz wichtig gewesen,

- **00:50:44**

wie ich da so mich reingearbeitet habe.

- **00:50:47**

An sich ist nichts weder gut noch böse.

- **00:50:51**

Das Denken macht es erst dazu und es ist kein Satz von mir,

- **00:50:56**

sondern William Shakespeare, der Dichter, hat es gesagt.

- **00:51:00**

Und ich setze einfach immer noch mal was dazu.

- **00:51:03**

Unsere Bewertung, unsere Abwertungen.

- **00:51:09**

Demgegenüber vielleicht, das macht es erst dazu.

- **00:51:13**

Aber vorher ist alles neutral und auch ganz wichtig, die Verantwortung zu übernehmen.

- **00:51:22**

Also die Entscheidung zu treffen, lasse ich mich jetzt ärgern?

- **00:51:27**

Oder nicht?

- **00:51:29**

Das Außen ist nicht daran Schuld, dass ich einen Magengeschwür bekommen.

- **00:51:34**

Nicht der Kollege, nicht die Firma, nicht das Finanzamt,

- **00:51:38**

nicht der Lehrer von meinen Kindern, nicht der Fußballtrainer von XY,

- **00:51:44**

meiner Mannschaft, der ja schon wieder uns zu weiter.

- **00:51:47**

Wir geben oftmals zu viel Verantwortung ins Außen ab,

- **00:51:53**

sondern Verantwortung, Entscheidung, will ich mich jetzt darüber verengern?

- **00:51:59**

Bringt es jetzt etwas, dass ich mich jetzt darüber aufrege?

- **00:52:03**

Oder nicht?

- **00:52:04**

Weil, und das ist etwas, was ich auch gerne meinen Coaches mitgebe,

- **00:52:08**

wenn du dich schwarz ärgerst, dann krieg das derjenige, über den du dich ärgerst.

- **00:52:19**

Ja, oftmals gar nicht mit.

- **00:52:21**

Der sitzt auf der Terrasse mit seiner Familie, trinkt einen schönen Tee, schönen Kaffee,

- **00:52:26**

er freut sich seines Lebens und weizt gar nicht,

- **00:52:29**

dass du so viel Lebensenergie ihn gerade zuschiebst.

- **00:52:35**

Der hat nicht das Magengeschwür, sondern du hast es.

- **00:52:39**

Also auch ganz wichtig immer den Zuhörern, es ist ein Bummerang, wenn ich mich nicht einmal ärgern.

- **00:52:47**

Das ist okay, ja?

- **00:52:49**

Aber wenn ich in diesen Kroll rein komme, dann tut es mir am wenigsten gut.

- **00:52:57**

Der Gegenüber, der wird sein Leben ganz normal so leben.

- **00:53:01**

Ich brauche also gar kein Ärger auf ihn zu haben.

- **00:53:05**

So, das ist nochmal, wo viele dann auch nochmal zuhören sagen, ja, stimmt.

- **00:53:10**

Ich ärgere mich, ja.

- **00:53:12**

Es ist so einfach, den Kroll abzuschieben.

- **00:53:14**

Ich glaube, das ist es halt häufig.

- **00:53:16**

Und dass man da sitzt und sagt, die anderen sind halt schuld, ich mache ja alles richtig.

- **00:53:20**

Korrekt, ganz genau.

- **00:53:21**

Und da wieder die Eigenverantwortung, das ist auch ein Kern des Resilienstrainings,

- **00:53:27**

ja, mentales Management und wieder brutal die Verantwortung für seine Ergebnisse im Leben übernehmen.

- **00:53:36**

So, die geben wir gerne an den Arzt und nach außen hinab.

- **00:53:41**

Die sollen doch mal bitte tun.

- **00:53:42**

Der Chef muss doch jetzt mal hier ein Machtwort sprechen.

- **00:53:46**

Ne, muss er gar nicht.

- **00:53:47**

Also, erst mal muss ich und dann kann man weiter gucken, wie es läuft.

- **00:53:53**

Ich glaube, das waren mir jetzt noch nicht.

- **00:53:55**

Erst mal muss ich und dann kann man weiter gucken.

- **00:53:58**

Es ist auch ein schönes Schlusswort.

- **00:54:00**

Emon, vielen lieben Dank.

- **00:54:03**

Es war eine ganz, ganz tolle Stunde mit dir.

- **00:54:05**

Ich glaube, wir haben alle, alle, die zugehört haben und auch ich, wahnsinnig viel mitgenommen.

- **00:54:11**

Und vor allem, es ist so einfach eigentlich.

- **00:54:14**

Man muss sich nur trauen, sich mit sich selbst zu beschäftigen.

- **00:54:17**

Ja, und konsequent dranbleiben.

- **00:54:20**

Nicht einmal sagen, ach, mach ich jetzt mal morgen und dann vergess es wieder.

- **00:54:25**

Sondern wenn sich Gewohnheiten, Denkgewohnheiten verändern sollen, dann muss ich dranbleiben.

- **00:54:31**

Und ja, genau.

- **00:54:33**

Das wünsche ich den Zuhörern.

- **00:54:36**

Wir bleiben dran.

- **00:54:37**

Ich danke dir ganz, ganz herzlich.

- **00:54:39**

Gerne.

- **00:54:39**

Vielen Dank, Jojo, für das schöne Gespräch.

- **00:54:43**

Copyright WDR 2021

- **00:54:45**

Copyright WDR 2021

AbonnierenT