

Methoden und Tools zur Reduktion psychischer Belastungen am Arbeitsplatz in Verbindung mit Veränderungsprozessen

Martin Rotter

vom 11.06.2018



Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Vorwort	3
1 Überblick.....	4
2 Ziele.....	5
3 Eingeschlagener Realisierungsweg.....	7
4 Beschreibung der Arbeit.....	8
4.1 Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise	8
4.2 Die Attributionstheorie	9
4.3 Erweiterung der Attributionstheorie n.Seligman	10
4.4 Verbindung von Modell und Theorie	11
5 Methodenkoffer	13
5.1 Positivitätstest	13
5.2 Positive Interventionen	14
5.2.1 Im Folgenden werden positive Interventionen vorgestellt	14
5.3 IMAGO in der Arbeit in Organisationen	20
5.3.1 Im Folgenden werden IMAGO Interventionen vorgestellt.....	21
5.4 Resilienz steigern	25
5.4.1 Messung der allgemeinen Zufriedenheit der letzten 4 Wochen.....	25
5.4.2 Positive Emotionen Zusammenhang und Wirkung erkennen.....	25
5.4.3 Positive Portfolios.....	26
5.4.4 Veränderungsprozess als Integrativer Ansatz	28
5.4.5 Eigene Stärken und Potentiale erkennen.....	29
6 Zusammenfassung.....	31
7 Quellenverzeichnis.....	32
8 Bilderverzeichnis.....	33

Vorwort

Die vorgestellte Arbeit ist aus dem Wunsch entstanden, die praktischen Erfahrungen aus meiner Arbeit im Management mit meinen persönlichen Erfahrungen mit der Imago Methode und der positiven Psychologie in der Beratung zu verbinden. Die Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz hilft dem Unternehmen und MitarbeiterInnen mögliche Belastungen zu ermitteln, zu identifizieren und das Risiko für eine Fehlbelastung zu beurteilen. Anhand der Risikobeurteilung müssen Maßnahmen gesetzt werden, um Fehlbelastungen zu vermindern bzw. auszuschalten. Diese Arbeit setzt an diesem Punkt an, um den MitarbeiterInnen und Führungskräften in den Unternehmen Tools zur Verfügung zu stellen, die Fehlbelastungen entgegenwirken und ins Unternehmen integriert werden können. Es geht dabei auch um Bewusstseinsbildung und Schaffung von Werten und Kultur im Unternehmen. Achtsamkeit und Wertschätzung als fester Bestandteil der Firmenkultur. Eines der Akronyme von Paul Watzlawick ist: "Man kann nicht nicht kommunizieren". Ich lege dieses auf die Beziehung zwischen den Menschen um und sage: „Man kann nicht nicht in Beziehung sein“.

Wir sind immer in Beziehung und unser gesamtes Leben ist auf Beziehung eingestellt. Der Ansatz muss aus meiner Sicht deshalb ein ganzheitlicher sein, der neben dem ICH auch das DU und das WIR im sozialen System Arbeitsplatz integriert. Wir verbringen einen großen Teil unseres Lebens an unserem Arbeitsplatz. Mit einer Reduktion der psychischen Belastung in der Arbeit wirkt sich eine Verbesserung auch auf andere Lebensbereiche aus.

Veränderungsprozesse in unserer Zeit sind ein häufiger Grund für psychische Belastungen am Arbeitsplatz. Umso mehr, wenn Unternehmen mit einer entsprechenden Geschichte bisher diesen Weg nicht gegangen sind und jetzt aufgrund äußerer Einflüsse dazu gezwungen werden.

1 Überblick

Diese Diplomarbeit befasst sich mit der Aufgabenstellung, einen „Methodenkoffer“ oder „Methodenbausteine“ mit möglichen Anschlusskonzepten zu erarbeiten. Diese sollen den in der Evaluierung festgestellten Belastungen entgegenwirken und zu einem entsprechenden Maßnahmenplan zusammengestellt werden können. Folgende Bereiche werden in dieser Arbeit behandelt.

- Intrinsische Motivation in Verbindung gebracht mit dem Modell der Gratifikationskrise. In dieser Sicht auf die Ausgeglichenheit und die Möglichkeit der Achsenverschiebung mit dem Modell der erweiterten Attributionsdimension nach Seligman.
- Stress als Motivator, um Erfüllung (Flow) in der Aufgabe zu erfahren. Steigerung der Resilienz, um die notwendigen Erholungsphasen zu verkürzen und damit die Produktivität zu steigern. Gleichzeitig die Reduktion von Burn out und psychischer Überlastung.
- Testungen zur Feststellung der Ist-Situation und der laufenden positiven Veränderung. Dafür werden der Positivitätstest (Frederickson) und der Values in Action Fragebogen (Seligman) verwendet.
- Interventionen aus der positiven Psychologie und Imago.
- Trainingsmethoden zur weiteren Implementierung in Organisationen.

Diese Überlegungen liegen der hier vorgestellten Arbeit zugrunde. Dabei werden drei Ziele verfolgt:

1. Bereitstellung eines neuen Ansatzes, der das Modell der Gratifikationskrise und der Attributionstheorie verbindet.
2. „Methodenkoffer“ mit Anleitungen für die weitere Entwicklung.
3. Weiterführende Trainingsbeispiele.

Ausgehend von diesen Zielen, die im nachfolgenden Kapitel 2 im Detail aufgeführt sind, und unter Betrachtung des aktuellen Stands der Technik in Kapitel 0, wird der eingeschlagene Lösungsansatz in Kapitel 3 beschrieben. Dieser besteht im Wesentlichen in der Erstellung eines Leitfadens zur praktischen Anwendung der erarbeiteten Ergebnisse.

Die Hauptteile der Arbeit sind die Beschreibungen der Ausgangssituation und der Beschreibung der jeweiligen Möglichkeiten. Diese werden durch weiterführende Trainings in der Zukunft gefestigt und integriert. Eine Zusammenfassung, die den Nutzen der Arbeit beschreibt und einen Ausblick auf zukünftige Weiterentwicklungen gibt, schließt die Arbeit ab.

Das Ergebnis ist ein Angebot, das Menschen nutzen können, die sich für die psychischen Belastungen am Arbeitsplatz interessieren.

2 Ziele

Ziel dieser Arbeit ist es, weiterführende Methoden für die Bewältigung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Darüber hinaus soll diese Arbeit Hinweise geben für die sinnvolle Verwendung von bereits existierenden Methoden, die in einer neuen Zusammenstellung erweitert wurden.

Leitideen der vorliegenden Arbeit betreffen insbesondere die Verwendung von Positivität zur Verringerung der psychischen Belastungen am Arbeitsplatz. In Verbindung zur gesetzlich vorgeschriebenen Erhebung soll diese Arbeit eine Orientierung und Möglichkeiten anbieten, wie nach einer Erhebung weitergearbeitet werden kann.

- Ein wesentliches Ziel dieser Arbeit besteht in der Verbindung von verschiedenen Modellen und Methoden, ein neues und ganzheitliches Organisationsmodell zu zeigen.
- Die Verwendung eines Methodenkoffers, der direkt an die Evaluierung psychischer Belastungen anbindet und auch als alleinstehendes Konzept (zum Beispiel in Veränderungsprozessen) verwendet werden kann.

Alle jene, die diese Idee und Arbeit nutzen sollten sich bewusst sein, dass die Vielzahl an Methoden und Interventionen im Coaching und der unterschiedlichen Methoden in der Arbeit mit psychischen Belastungen, einen großen Spielraum für die weitere Gestaltung eröffnen. Die hier vorgelegte Arbeit eröffnet hierfür *einen* möglichen Lösungsansatz, der den Präferenzen des Autors dieser Arbeit entspricht. Selbstverständlich gibt es unzählige andere Ansätze. Eine sehr empfehlenswerte Art der Verwendung dieser Arbeit ist daher auch, diese zum Ausgangspunkt für individuelle Weiterentwicklungen zu verwenden.

Stand der Erkenntnis

Die Idee, eine spezielle Arbeit zur Anwendung in Verbindung der Erhebung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz zu entwickeln, ist zwar naheliegend, doch ist eine Internet-Recherche nach einschlägigen Lösungen wenig ergiebig. Der Stand der Technik lässt sich folgendermaßen beschreiben:

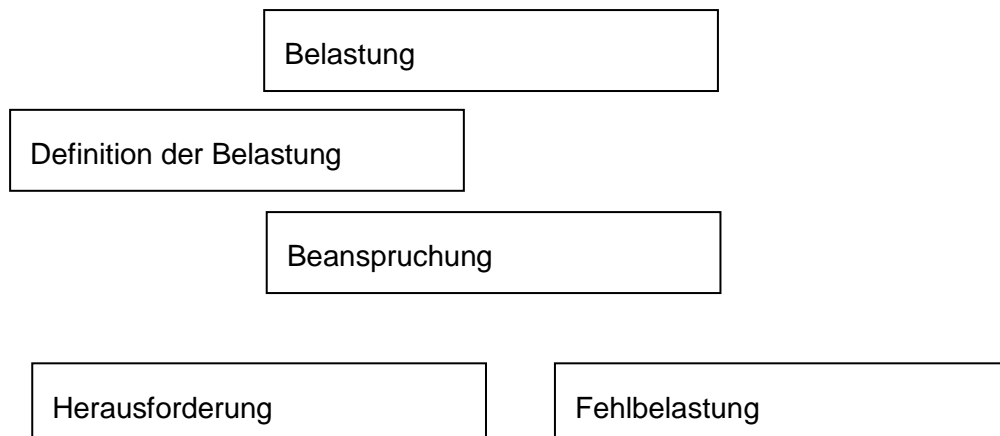
- Relativ häufig sind Anleitungen zur Erhebung der Belastungen mit Normen und genauen Anweisungen zu finden.
- Bei einigen Verfahren wird noch die Partizipation der MitarbeiterInnen empfohlen, jedoch sind in den Instrumentarien keine konkreten Maßnahmen enthalten.
- Hauptsächlich geht es bei den oben genannten um die Erhebung und die Dokumentation der Ergebnisse.
- Allgemeine beispielhaft aufgelistete Lösungen

Die durchgeführten Recherchen bestärkten daher den Autor bei seinem Ziel, einen neuen Ansatz und, daraus abgeleitet, einen Anstoß zu einem einfach nutzbaren „Methodenkoffer“ zu entwickeln.

3 Eingeschlagener Realisierungsweg

Die Arbeit wurde in mehreren Schritten erstellt. Am Beginn stehen die Verfahren zur Erhebung und Ermittlung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Für die weiterführende Arbeit mit den Klienten, die diese Erhebung durchführen, sollte ein „Methodenkoffer“ erstellt werden, der wie ein Baukastensystem aufgebaut ist. Zusätzlich soll das System individuell und an die Ergebnisse und für die Anforderungen der Organisationen einsetzbar sein. Das Modell der Gratifikationskrise stellt die unterschiedlichen Einflüsse von positiven Einflüssen und Belohnungen und auf der anderen Seite die Anstrengung und die Forderungen dar. Andauernde Unausgeglichenheit führt zu Fehlbelastungen. Durch die Veränderung der Perspektive des Subjekts in Bezug auf das Konstrukt (die Organisation) der Gratifikationskrise sollen der Einfluss und die Auswirkung auf das Subjekt verändert werden. Diese Veränderung wird mit der Verbindung des Modells der Gratifikationskrise und der erweiterten Attributionstheorie nach Seligman versucht.

E-Norm 10075-1



4 Beschreibung der Arbeit

In diesem Kapitel werden die jeweiligen Teile der Arbeit in den jeweiligen Unterkapiteln bearbeitet und abgeleitet.

4.1 Das Modell der beruflichen Gratifikationskrise

Abb.1. zeigt das Modell der beruflichen Gratifikationskrise nach Siegrist

Modell beruflicher Gratifikationskrisen (J. Siegrist, 1996)

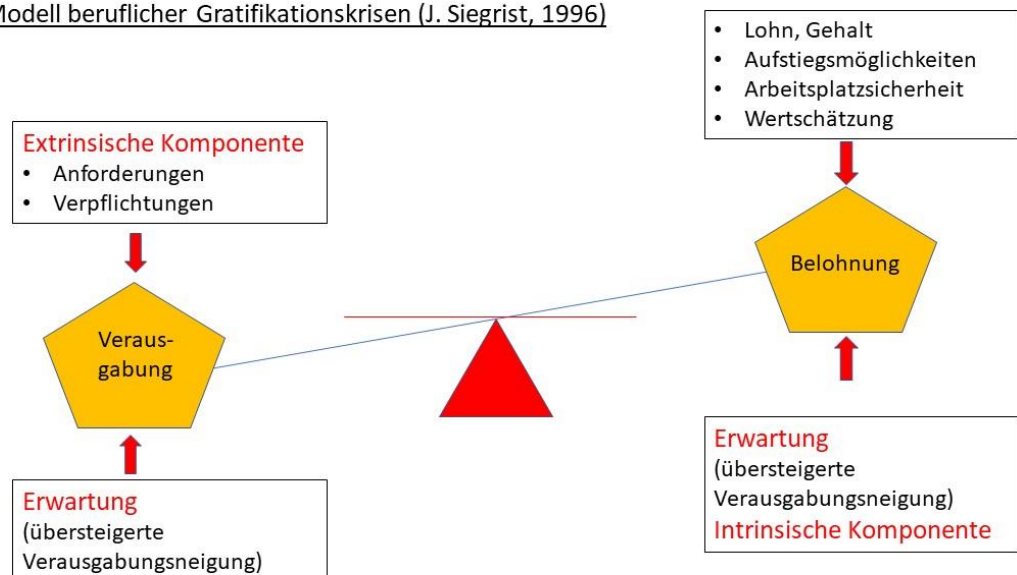


Abbildung 1

Bild: Martin Rotter

Die in den letzten Jahren zunehmende Belastung am Arbeitsplatz ist von verschiedenen Komponenten geprägt. Arbeitsintensivierung, Arbeitsplatzunsicherheit, mangelnde Anerkennung, teilweise unangepasste Bezahlung führen zu einer stärkeren Belastung. Die Zunahme von Arbeitsplatzunsicherheit in den letzten Jahren nimmt stark zu.

Die Häufigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen in den Unternehmen, verbunden mit Downsizing, Outsourcing und Umstrukturierungen, steigt. Diese riskanten Arbeitsbedingungen, verbunden mit Dauerstress, führen oft zu Burnout und stressassoziierten Krankheiten. Das Modell der Gratifikationskrisen weist einen direkten Bezug zu belastenden Aspekten wirtschaftlicher Globalisierung, wie bereits erläutert, auf. Es basiert auf dem Prinzip sozialer Reziprozität von Leistung und Gegenleistung. Und es weist darauf hin, dass, wenn dieses Prinzip verletzt wird, es zu vermehrtem Stressempfinden kommt. Das Modell kombiniert unter anderem Merkmale der Arbeitssituation mit dem Subjekt Mitarbeiter. Berufliche Gratifikationskrisen werden über längere Zeiträume aus unterschiedlichen Gründen erfahren. Es gibt immer mehr Menschen, die in einer gewissen Abhängigkeit stehen, da es wenig verfügbare Alternativen am Arbeitsplatz gibt. Die Mitarbeiter akzeptieren ein andauerndes Ungleichgewicht, um bessere Karriere-chancen zu haben.

4.2 Die Attributionstheorie

Fritz Heider legte mit seinem Hauptwerk *The Psychology of interpersonal Relations* (1958) die Grundlage aller Attributionstheorien. Er hat als Erster zwischen internen und externen Attributionen unterschieden. Er geht davon aus, dass Menschen „naive Wissenschaftler“ oder „Alltagspsychologen“ sind. Menschen versuchen sich das Verhalten anderer aufgrund lückenhafter Informationen zu erklären. Gelangt man zu dem Schluss, die Ursache des Verhaltens liegt in der handelnden Person selbst, nennt er dies interne Attribution. Wenn man glaubt, die Situation habe das Verhalten verursacht, spricht er von externer Attribution. (Heider, Fritz (1958). *The psychology of interpersonal relations*. New York: Wiley. deutsch: *Psychologie der interpersonalen Beziehungen*. Klett: Stuttgart 1977, [ISBN 3-12-923410-1](https://www.wiley.com/en-us/9783129234101))

4.3 Erweiterung der Attributionstheorie nach Seligman

Martin Seligman, bekannt für seine Theorie der erlernten Hilflosigkeit, erweiterte Heiders Modell um zwei Dimensionen, um die Entstehung von Depressionen zu erklären. Neben „intern vs. extern“ unterscheidet er Ursachen, die „stabil vs. variabel“ und „generell vs. spezifisch“ sind, siehe auch „Erlernte Hilflosigkeit bei Menschen“.

Beispiel: Wie erkläre ich mir, dass ich bei einer Prüfung durchgefallen bin?

	intern	intern	extern	extern
	stabil	variabel	stabil	variabel
generell	Ich bin unfähig, Prüfungen zu bestehen.	Ich bin immer zu schlecht vorbereitet.	Prüfer verlangen immer zu viel.	Ich hatte Pech und habe schwere Prüfungsfragen bekommen.
spezifisch	Das Prüfungsthema war zu schwierig für mich.	Ich habe für diese Prüfung zu wenig gelernt.	Dieser Prüfer war zu anspruchsvoll.	Auf diese Prüfungsfragen war ich nicht vorbereitet.

Tabelle 1

Laut Seligman fördert ein bestimmter Attributionsstil die Entstehung von Depressionen, nämlich negative Erlebnisse als intern, stabil und generell verursacht anzusehen:

- Intern: Sie sehen (in) sich selbst als das Problem und nicht äußere Umstände.
- Stabil: Sie sehen das Problem als unveränderlich und nicht als vorübergehend.
- Generell: Sie sehen das Problem als allgegenwärtig und nicht auf bestimmte Situationen begrenzt.

Versagen in Leistungstests extern, variabel und spezifisch zu attribuieren, ist hingegen ein Zeichen für Resilienz.

(Seligman, M. (1992). Pessimisten küsst man nicht. München: Knauer.)

4.4 Verbindung von Modell und Theorie

In meiner Arbeit stelle ich die These auf, dass es noch einen weiteren Faktor in der Gratifikationskrise gibt. Die Position des ICH in meiner Wahrnehmung. Je nachdem, wie ich diese Position und mit der Veränderung auch die Sichtweise verändern kann, werden sich für mich neue Möglichkeiten der Betrachtung und damit auch neue Möglichkeiten der bewussten Handlung eröffnen. Eine bewusste Veränderung verändert die Position des ICH und die Wahrnehmung aus der passiven Situation der Gratifikationskrise in eine aktive bewusste und damit steuerbare Situation. Erreicht wird dies mit einer gesteigerten Positivität und Resilienz, die in weiterer Folge der Ausweg aus der Gratifikationskrise ist.

Bild der erweiterten Gratifikationskrise.

Eine zusätzliche Erweiterung um die Einflusskreise zur Verdeutlichung des Einflusses auf das Systemische (in diesem Fall die Organisation) Außen.

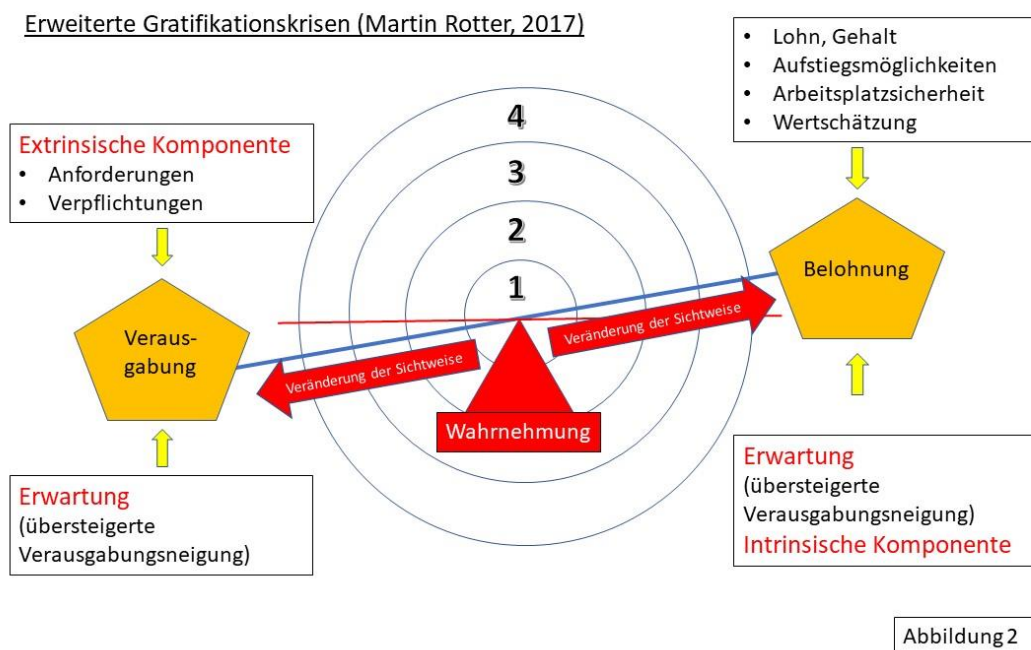


Bild: Martin Rotter

- 1 Direkter Einfluss
- 2 Indirekter Einfluss
- 3 Mitreden
- 4 Andere entscheiden

1 Innerer Kreis - Direkter Einfluss

Ich kann selbst entscheiden und bestimmen und dies liegt in meiner Kompetenz.

Ich entscheide darüber, wie ich meine Arbeitswelt wahrnehme. Um meine Umwelt zu verändern, brauche ich andere, die mit mir gemeinsam die Hebelwirkung verstärken. An meinem persönlichen Standpunkt und an meiner Sichtweise kann ich ansetzen. Aus dem systemischen Ansatz ergibt sich daraus auch ein Einfluss auf das mich umgebende System. Damit kann ich aus meiner „Position“ durch Veränderung meiner „Standpunkte“ im System das ganze System beeinflussen und es wird eine Veränderung möglich.

2 Mitbestimmender Kreis – Indirekter Einfluss

Ich kann Entscheidungen in eine Richtung mitbestimmen, jedoch immer gemeinsam mit anderen ohne Autonomie.

Ich kann mit Argumenten und Überzeugung die Situationen so verändern, dass sie die Richtung nimmt, die ich persönlich möchte. Es bedarf auf jeden Fall der Abstimmung und des Konsenses mit anderen über diese Veränderung. Das System wird gemeinsam mit anderen verändert.

3 Systemisches Außen - Mitreden

Die Entscheidung über die Veränderung erfolgt außerhalb meines persönlichen Einflusses. Die Veränderung erfolgt jedoch noch innerhalb des Systems und ich werde über Richtung und Ziel informiert.

4 Außen – Andere entscheiden

Die Entscheidung fällt übergeordnet außerhalb des Systems und ich habe keinen Einfluss und bekomme auch keine aktive Information über die Richtung und das Ziel der Veränderung. Ich kann nicht mehr agieren, sondern nur mehr reagieren bzw. akzeptieren.

5 Methodenkoffer

In diesem Kapitel werden die einzelnen Funktionalitäten der Methode und Interventionen beschrieben. Diese sind im Wesentlichen in Testungen und Interventionen gegliedert.

5.1 Positivitätstest

Die Broaden and Build Theorie nach Barbara Fredrickson. Ausgewertet werden die Anzahl und das Verhältnis der positiven und negativen Aussagen. Dabei sind täglich einige Minuten Zeit zu investieren, um den Test zu machen. Der Test besteht aus 20 Fragen zu positiven Erfahrungen. Diese sind mit 0 – 4 Punkten zu beurteilen. Diese Punkte werden anschließend addiert. Durch die laufende Erfassung, kann über einen Zeitraum beobachtet werden, wie sich die Positivität verändert.

Die Losada Rate 2,9:1 bedeutet florierend (grob zwischen 3 und 5).

Ist die Rate niedriger als 2,9:1, ergeben sich mittelfristig Probleme.

Ist die Rate über 13:1, ist das Unternehmen ziellos und flatternd.

Diese Rate gilt sowohl für Einzelpersonen als auch für Teams.

John Gottman hat die Regel für gutes Zusammenleben mit 5:1 festgestellt. Fünf positive Aussagen zu einer negativen. Diese Rate unterscheidet gelingende Paarbeziehungen von anderen. Diese Regel kann zwischen 3:1 und 5:1 auch für gelingende Beziehungen im beruflichen Kontext verwendet werden.

Folgend der Link zum Online Test.

<https://www.positivityratio.com/single.php>

5.2 Positive Interventionen

Im Folgenden werden positive Interventionen vorgestellt, die zur Steigerung der positiven Einstellung beitragen können.

(Dr. Philip Streit Positive psychologische Interventionen für Beratung, Coaching und Therapie)

5.2.1 Im Folgenden werden positive Interventionen vorgestellt

3 Dinge, die gut sind (3 Blessings)

- ✓ Nimm dir jeden Abend eine Viertelstunde Zeit und schreibe drei Dinge auf, die an diesem Tag gut waren und begründe kurz, warum sie gut waren.
- ✓ Lege dir dafür ein Wohlbefindens-/ Glücks-/ etc. Heft an, in dem du das notierst.

Entdecke und lebe deine Stärken

- ✓ Positive Einführung (**Positive Introduction**): Stell dir vor, du stellst dich bei jemanden vor: Welche deiner Stärken würdest du hervorheben? Führe auch ein solches Gespräch mit einer Person, der du vertraust.
- ✓ Gehe auf www.charakterstaerken.org und fülle den „Values in Action“ Fragebogen aus; besprich deine Signaturstärken mit einer Person, der du vertraust.

Setze mindestens zwei deiner Signaturstärken bei der Erreichung dir wichtiger Ziele ein. Besprich, wie man das machen kann, und übe es.

Menschliche Tugenden und Stärken (Peterson & Seligman, 2004)

	Tugenden	Stärken
1.	Weisheit und Wissen: <i>Kognitive Stärken</i> , die den Erwerb und den Gebrauch von Wissen beinhalten	1. Kreativität 2. Neugierde 3. Urteilsvermögen 4. Freude am Lernen 5. Weisheit
2.	Mut: <i>Emotionale Stärken</i> , die mit Willenskraft innere und äußere Hindernisse beim Erreichen von Zielen überwinden	6. Tapferkeit 7. Ausdauer 8. Authentizität 9. Enthusiasmus

3.	Menschlichkeit: <i>Interpersonale Stärken, die liebevolle menschliche Begegnungen ermöglichen</i>	10. Bindungsvermögen 11. Freundlichkeit 12. Soziale Intelligenz
4.	Gerechtigkeit: Stärken, die das Gemeinwesen fördern	13. Teamwork 14. Fairness 15. Führungsvermögen
5.	Mäßigung: Stärken, die Exzessen entgegenwirken	16. Vergebungsbereitschaft 17. Bescheidenheit 18. Vorsicht 19. Selbstregulation
6.	Transzendenz: Stärken, die Sinn stiften, einer höheren Macht näher bringen (Religiosität, Spiritualität)	20. Sinn für das Schöne 21. Dankbarkeit 22. Hoffnung 23. Humor 24. Religiosität / Spiritualität

Tabelle 2 Tugenden und Stärken

Gratitude Letter:

- ✓ Erwähne dich an jemanden, der noch lebt, der für dich in der Vergangenheit bedeutend war, dem du Wichtiges zu verdanken hast und dem du noch nicht ausreichend gedankt hast.
- ✓ Schreibe einen Dankesbrief von 300 Worten, mache einen Termin mit dieser Person aus und überreiche ihr diesen Brief persönlich.

Versöhnung:

Führe das REACH Ritual durch...

- ✓ **Recall** (zurückrufen): Schmerz so sachlich wie möglich ins Gedächtnis zurückrufen
- ✓ **Empathie**: Versuchen Sie die Situation aus dem Blickwinkel des Täters zu verstehen. Denken Sie an eine plausible Geschichte.
- ✓ **Altruistisches Geschenk der Vergebung**: Denken Sie an eine Situation, in der Ihnen verziehen wurde, und spüren Sie der Dankbarkeit nach, die Sie damals erlebt haben.
- ✓ **Commit** (sich festlegen): Legen Sie sich fest, indem Sie öffentlich vergeben; Schreiben Sie ein „Zertifikat der Vergebung“ oder einen Verzeihungsbrief → vertragsartige Verbindlichkeit.
- ✓ **Hold on to forgiveness** (Festhalten an der Vergebung): Vergebung heißt nicht Auslöschung der Erinnerung, sondern Umetikettierung.

Active Constructive Responding:

Jemand berichtet dir über eine (positive) Veränderung

- ✓ zeige dich erfreut, begeistert
- ✓ frage, wie es dazu gekommen ist
- ✓ mache Komplimente
- ✓ begleite statt zu konfrontieren
- ✓ halte Augenkontakt, offene Körperhaltung
- ✓ zeige „echte“ Gefühle: Lächeln, Berührt-Sein
- ✓ verwende Humor

Ihr(e) Partner(in) erzählt von einem positiven Ereignis	Art der Reaktion	Ihre Reaktion
„Ich bin befördert worden und habe eine Gehaltserhöhung bekommen!“	Aktiv und konstruktiv	<p>„Das ist ja fantastisch! Ich bin so stolz auf dich. Ich weiß, wie wichtig dir die Beförderung war. Bitte erzähle mir ganz genau, wie das gelaufen ist. Wo warst du, als dein Chef dir das mitgeteilt hat? Was hat er gesagt? Wie hast du reagiert? Wir sollten ausgehen und das feiern“.</p> <p><i>Nonverbal:</i> Sie bleiben in Augenkontakt und bringen ein positives Gefühl durch ein echtes Lächeln, Berührungen und Lachen zu Ausdruck.</p>
„Ich bin befördert worden und habe eine Gehaltserhöhung bekommen!“	Passiv und konstruktiv	„Das sind gute Nachrichten. Du hast das wirklich verdient.“ <i>Nonverbal:</i> Wenig oder kein aktiver Ausdruck von Gefühlen.
„Ich bin befördert worden und habe eine Gehaltserhöhung bekommen!“	Aktiv und destruktiv	<p>„Das hört sich so an, als müsstest du viel neue Verantwortung übernehmen. Wirst du jetzt abends noch seltener zu Hause sein?“</p> <p><i>Nonverbal:</i> Durch z.B. Stirnrunzeln und finsternen Blick werden negative Gefühle zum Ausdruck gebracht.</p>
„Ich bin befördert worden und habe eine Gehaltserhöhung bekommen!“	Passiv und destruktiv	„Was gibt es zum Abendessen?“ <i>Nonverbal:</i> Wenig oder kein Augenkontakt, sich abwenden, den Raum verlassen.

Tabelle 3

Genieße das Leben:

- ✓ Genieße Alltagserfahrungen (z.B. Duschen)
- ✓ Genieße Familie und Freunde
- ✓ Erstelle eine Liste positiver Erinnerungen und Tage
- ✓ Feiere gute Nachrichten
- ✓ Sei achtsam und offen für das Schöne und Einzigartige
- ✓ Genussalbum – Genieße mit der Kamera
- ✓ Genieße mit allen Sinnen
- ✓ Plane dir einen perfekten Tag für dich und führe ihn auch durch

Genussregeln

1. Genuss braucht Zeit
2. Sich selbst Genuss erlauben
3. Genuss geht nicht nebenbei
4. Jedem das Seine
5. Weniger ist mehr
6. Ohne Erfahrung kein Genuss
7. Genuss ist alltäglich
8. Aktivität vor Passivität

Nachruf:

- ✓ Du bist nach einem verdienstvollen Leben in Würde gestorben. Erstelle einen Nachruf auf dich und deine Verdienste!
- ✓ Du bist JubilarIn eines runden Geburtstages. Schreibe deine Geburtstagsrede!

One door opens – Umgang mit schwierigen Situationen – Optimismus und Hoffnung:

- ✓ Du musst eine schmerzliche Niederlage einstecken, etwas gelingt nicht nach Wunsch. Suche und besprich neue Möglichkeiten, die nach diesem belastenden Ereignis eine Chance darstellen. Welche Türe öffnet sich?
- ✓ ABCDE-Übung bei pessimistischen Gedanken (Ellis, Seligman)

Ausgesetztheit – Situation

Befunde – spontane Gedanken

Clou – auf was läuft das hinaus

Disputieren – Auseinandersetzung

Energiegewinn – die Kraft der neuen Möglichkeit

Zufriedenheit:

- ✓ Das ist gut genug anstatt Perfektionsstreben
Satisficers vs. Maximizers
- ✓ Mache Dir Deinen persönlichen „Gut-genug-Plan“
z.B.: 1 Stunde laufen genießen statt mit 4 Stunden zu übertreiben

Ziele anstreben und erreichen:

- ✓ Kreiere authentische, harmonische und flexible Ziele
- ✓ Formuliere positiv konkret, unter Eigenkontrolle auf der Verhaltensebene
- ✓ Entwickle ein entsprechendes Mottoziel dazu
- ✓ Mache Dir Deine Ziele ganz zu eigen (Priming)
- ✓ Entwickle ein Projekt, das etwas größer ist als du selbst, am besten im prosozialen Bereich, indem du deine Stärken nutzt

Auf den Körper achten:

Sport

- ✓ Betreibe regelmäßig 2-3 Mal pro Woche Sport (Ausdauersport),
maßvoll und doch mit kleiner Herausforderung
- ✓ Sport soll zu dir passen
- ✓ Idee: 10.000 Schritte täglich

Meditation

- ✓ Richte deine Aufmerksamkeit auf den Atem, einen Gegenstand,
ein Geräusch, etc.
- ✓ 5 - 20 Minuten an einem Ort, wo du ungestört bist
- ✓ Offenheit, Geduld, Vertrauen

Schlaf

- ✓ 8 Stunden täglich, vor Mitternacht einschlafen

5.3 IMAGO in der Arbeit in Organisationen

Die Interventionen von Imago sind Werkzeuge, die teilweise in meiner Arbeit in Unternehmen entstanden sind.

Das Erbe der Evolution:

Angeborene Aufgaben unseres Gehirns.

Das Reptilien- oder Stammhirn: Aufgaben für Empfinden und Handeln

Das Säugetiergehirn oder limbisches System: Gefühle, emotionales Gedächtnis, Angst und Vergnügen.

Der Cortex: Denken, Logik, Sprache.

Die Hirnrinde: Intuition, Symbole, Vorstellung

Der Stirnlappen: Ich- Bewusstsein

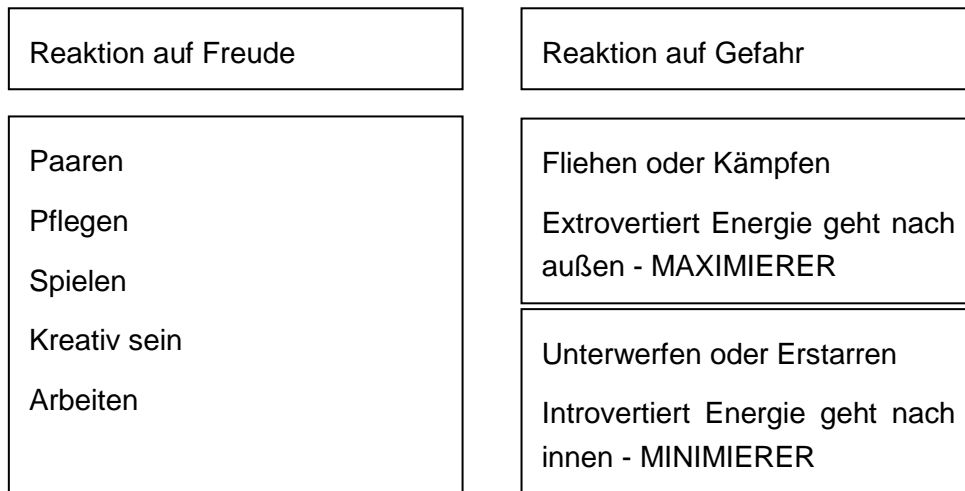


Abb. 3

Anpassungen in der Kindheit und mögliche Auswirkungen

MINIMIERER				
Die Anpassung als Kind	vermeiden	distanzieren	rigide sein	konkurrieren
Die Angst als Kind	sich selbst zu verlieren vor Vernichtung	die Eltern zu verlieren absorbiert zu werden	die Liebe der Eltern zu verlieren benutzt zu werden	die Anerkennung zu versagen die Eltern verlieren
Die Erfahrung als Kind	nicht gewollt zu sein	unterdrückt zu werden	beherrscht zu werden	nicht gut genug zu sein

Die Eltern sind	nicht gewollt zu sein	überbehütend und besitzergreifend	selektiv wahrnehmend	selektiv lobend und fordern immer noch besser zu sein
ENTWICKLUNGSSTUFEN	BINDUNG	ERFORSCHUNG	IDENTITÄT	KOMPETENZ
Die Eltern sind	unsicher manchmal warm	zu wenig schützend	unkonzentriert und eindringlich	gefühlsmäßig zu sehr involviert
Die Erfahrung als Kind	verlassen zu sein	verleugnet zu sein	unsichtbar zu sein	Leistung wird abgewertet
Die Angst als Kind	verlassen zu werden sich selbst zu verlieren	die Eltern zu verlieren	die Liebe der Eltern zu verlieren	die Anerkennung der Eltern verlieren
Die Anpassung als Kind	klammern	verfolgen	unklar sein, zerstreuen	manipulieren
MAXIMIERER				

Tabelle 4 (Auszug aus dem Imago „Getting the love you want“ Workshop, Harville Hendrix)

Alle gesammelten positiven ++++ und negativen -----Erfahrungen ist unser IMAGO

5.3.1 Im Folgenden werden IMAGO Interventionen vorgestellt

Spielkarten: Ist ein Tool, um Menschen spielerisch ein Bild von sich selbst zu geben und in Gruppen schnell Verbindungen zu schaffen. Ein klassischer „Aufwärmer“. Ziel dieses Imago Games ist, sich selbst „definieren“: ein Bild von meiner Persönlichkeit schaffen; einen Schnappschuss von den anderen Menschen in der Gruppe zu bekommen; eine visuelle Erinnerung zu verankern; rasch in Verbindung zu kommen. Jeder der Teilnehmenden bekommt eine leere „Spielkarte“. Dies ist ein stärkeres weißes Papier. Die Aufgabe ist, in etwa 15 Minuten diese Spielkarte mit Stiften so zu gestalten, dass eine Spielkarte entsteht. Vorgaben dazu sind: ein Bild machen, das für mich steht, ein Motto und etwas, was die Menschen in der Gruppe von mir nicht wissen. Nach den 15 Minuten werden die Spielkarten auf den Sesseln ausgestellt und alle Teilnehmenden stehen auf und betrachten wie in einer Galerie alle Bilder. Wenn alle Bilder angesehen wurden, wird der Auftrag erteilt, sich ein Bild von jemandem anderen auszusuchen, welches am meisten anspricht. Mit diesem Bild in der Hand setzt sich jeder der Teilnehmenden wieder auf seinen Platz. Nun ist die nächste Aufgabe mit den sentence stems die ausgewählte Spielkarte zu beschreiben. An dieser Spielkarte hat mir am besten gefallen ...; Was mich an dem Bild, Motto, Zeichnung, ... angesprochen hat, ist ...; Was mir aus meiner eigenen Erfahrung dazu einfällt, ist ...;. Der Inhaber der Karte spiegelt zusammenfassend, nachdem er/sie die eigene Spielkarte wieder genommen hat, eine kurze

Erklärung, was das Motto des Bildes ist. Und das eine, was die Gruppe bisher nicht wusste, mit dem sentence stem. Was ihr über mich wissen sollt, ist Danach erzählt er/sie von der Karte wie vorher beschrieben und die Runde geht so lange weiter, bis alle wieder ihre eigene Karte in der Hand halten.

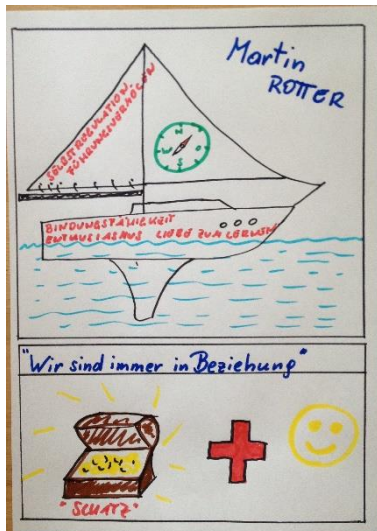


Abb. 4 Spielkarte Martin Rotter

Empathie Landkarte: Ziel des Games ist, ein Profil von einer Person oder Organisation zu erstellen. Die Gruppe soll sich in die „Schuhe“ der Person oder der Organisation stellen. Während sich die Gruppe auf die Landkarte fokussiert, soll sie verschiedene Sichtweisen ausprobieren, die auch Erkenntnisse bringen können. Auf ein Flipchart oder einem Plakat wird in der Mitte ein „Gesicht“ (einfaches Smile) gezeichnet. Ausgehend von dem Gesicht als Zentrum, wird das Plakat in sechs Teile geteilt. In den oberen Bereich kommen der Name und der Titel (falls es ein spezielles Unterthema gibt). Die restlichen Abschnitte werden mit sehen, hören, sprechen, denken und fühlen beschriftet. Der Beginn ist, was die Person bzw. die Organisation sieht. Jede Meldung wird mit einem Post-it in dem Feld „sehen“ angeklebt. Regeln sind der wertschätzende Umgang mit den Meldungen. Alles wird aufgeklebt, und wenn keine Wortmeldungen mehr kommen, wird zum nächsten Feld gewechselt. Wenn diese Landkarte mit allen Bereichen gefüllt ist, wird sie gut sichtbar angebracht. Diese Karte kann eine Art Fokussierungs Tool sein. Damit kann die Sichtweise, bzw. der Blickwinkel einer Person, eines Kunden oder auch eines anderen Teams eingenommen und dadurch besser verstanden werden.

Dialog – strukturelle Gesprächsform für eine sichere und gelingende Kommunikation

Das Ziel des Imago Dialoges besteht nun darin, Menschen aus Missverständnissen, Verwicklungen oder gar Feindseligkeiten herauszuhelfen, so dass sie eine differenzierte

Haltung erlernen und tiefe Verbundenheit und Sicherheit in ihrer Beziehung finden können. Unabhängig davon, in welchem Kontext die Begegnung stattfindet, die Grunddynamik der Beziehungsgestaltung bleibt aufgrund unserer Sozialisierung gleich.

Auf Basis des Kommunikationsmodells zeichnet sich der Dialog durch Struktur, klare Positionen, klare Rollen, Rhythmus, Regeln und Verantwortlichkeiten aus und ist für jede Situation und jedes Thema anwendbar. Man kann ihn als Methode erlernen und danach selbst beruflich und privat anwenden.

Im Dialog geht es um Zentrierung, Wertschätzung, Spiegeln, Validieren, Einfühlen.

Durch die Struktur wird die Reaktivität, die im Stammhirn gesteuert wird, in die Bewusstheit der Vorderstirnlappens transferiert. Zusätzlich wird durch bewusste Aktivierung der Spiegelneuronen eine Beziehung oder manchmal auch eine Verbindung zum Gegenüber aufgebaut. Auf jeden Fall wird durch eine Entschleunigung auch eine Deeskalation erreicht.

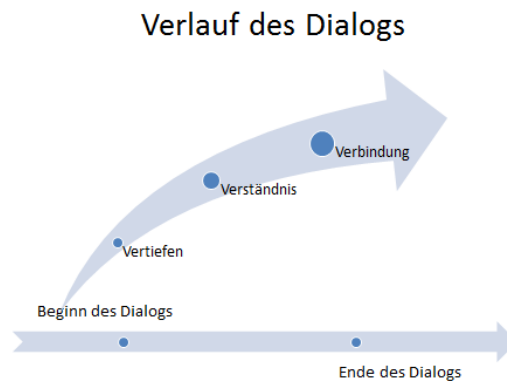


Abb.5 Dialogverlauf

Communologue – zur Veränderung und Verbesserung der Atmosphäre

Die Methode wurde entwickelt von, „Peace- Project“ einer Gruppe von Imagotherapeuten, die es sich zur Aufgabe gemacht hatte, eine Form zu finden, um die Imago Grundhaltung auch in Gruppen anzuwenden. Diese Gruppe formierte sich nach der Katastrophe des 11. September 2001. Absicht dieser Gruppe war, den Imago Dialog für Gruppen anwendbar zu machen.

Der Communologue ist eine Technik bzw. Methode für effektive Kommunikation innerhalb und zwischen Gruppen. Die Werkzeuge des Communologue unterstützen das bewusste Zuhören, ein tieferes Verständnis und ein bewussteres Ausdrücken eigener Ideen und Vorstellungen. Die Grundannahme dieses Kommunikationsprozesses ist, dass Themendiskussion und Themenentwicklung innerhalb eines unterstützenden, respektvollen und sicheren Umfelds zu Ergebnissen führen, die von den Beteiligten als produktiv und befriedigend erlebt werden. Gruppendiskussionen auf dem Prinzip „Wer hat Recht?“ führen häufig zu Unzufriedenheiten, Ergebnislosigkeit und weiterführenden Spannungen. In Veränderungsprozessen unterstützt diese Form der Kommunikation in der Gruppe das „Annehmen“ von anstehenden Veränderungen.

Grundlagen des Communologues sind Sicherheit und Respekt für andere Meinungen. Diese verhindern Ablehnung und fördern Kreativität, Innovation und Lösungen, die in

einem konkurrierenden Diskussionsumfeld in der Regel wesentlich schwerer gefunden werden können.

Anwendungsfelder des Communologie sind:
Beziehungsstabilisierung; Gruppenentwicklung; vorbereitende Konfliktbearbeitung

Der Communologie besteht aus zwei grundlegenden Haltungen:

- Wirkliches Verständnis für die Ansicht anderer Gruppenmitglieder.
- Bewusstes und reflektiertes Mitteilen des eigenen Standpunktes.

Die beiden Komponenten eröffnen den Raum eines sicheren, produktiven und wachstumsorientierten Miteinanders in Gruppen und Organisationen.

Durch die Struktur, die diese Arbeitsform vorgibt, lassen sich auch gerade emotional besetzte Themen gut bearbeiten.

Communolution – zur Lösung konkreter Teamprobleme und Aufgaben

Communolution ist eine weiterentwickelte Form des Communologie. Der Schwerpunkt des Communologie ist die gemeinschaftliche Reflexion mit dem Ziel, ein tieferes Verständnis zu bekommen. Beide Kommunikationsmodelle gehen Hand in Hand.

Die Communolution ist ein Prozessablaufmodell zum Bearbeiten eines konkreten Themas. Die Grundstruktur orientiert sich am Communologie. Die wichtigsten Merkmale an der Communolution sind, dass in jeder Runde ein vordefinierter Inhalt bearbeitet wird.

Die vier Runden haben folgende Überschriften

Intention/Absicht/Ziel; Perspektiven; Kompatibilität/Reframing; Aktion/Handlung/Umsetzung

Entscheidungen finden entweder im Konsens statt, oder es werden mehrere mögliche Entscheidungsoptionen gefunden oder aufgezeigt. Je nachdem, in welchem Kontext sich das Team befindet, kann es zu einer direkten Handlung führen, oder es müssen übergeordnete Strukturen berücksichtigt werden. In diesem Prozessablauf bauen die einzelnen Teile konstruktiv aufeinander auf.

Communoflection – zur Bearbeitung konkreter Probleme und Aufgaben eines Teammitgliedes

Communoflection ist ein Entwicklungs- und Reflexionsmodell, bei dem das Team ein Teammitglied unterstützt, ein Thema zu bearbeiten, ein Problem zu lösen, eine Blockade aufzuheben. Wesentlicher Bestandteil ist wie immer auch in einem Dialog die werteneutrale Widerspiegelung dessen, was das Teammitglied im Rahmen der selbstbestimmten Themen- oder Problemdefinition entwickelt. Der gesamte Prozess kann als sich selbst generierende Reflexionsschleife gesehen werden, in der neue Inhalte im sicheren Zwischenraum der Gruppe entstehen.

(Imago Professional Facilitator - Arbeitsbuch Evelin und Klaus Brehm)

5.4 Resilienz steigern

Im Folgenden werden Möglichkeiten zur Resilienzsteigerung aufgezeigt.

5.4.1 Messung der allgemeinen Zufriedenheit der letzten 4 Wochen

Wie zufrieden waren Sie in den letzten vier Wochen im Allgemeinen?

Sehr unzufrieden zufrieden sehr zufrieden

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Wie zufrieden waren Sie in den letzten vier Wochen mit Ihrem Leben als Ganzes?

Sehr unzufrieden zufrieden sehr zufrieden

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Wie zufrieden waren Sie in den letzten vier Wochen mit Ihrer Arbeit und mit Ihren Freunden?

Sehr unzufrieden zufrieden sehr zufrieden

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Wie zufrieden waren Sie in den letzten vier Wochen mit Ihrer Familie?

Sehr unzufrieden zufrieden sehr zufrieden

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

5.4.2 Positive Emotionen: Zusammenhang und Wirkung erkennen

Die im Folgenden beschriebenen positiven Emotionen werden in einen Zusammenhang mit Gefühlen, Erleben und Tätigkeiten gebracht. Ziel ist die Fokussierung auf diese positiven Emotionen und das damit verbundene Erkennen der Auswirkungen auf das Leben.

Positive Emotionen sind dauerhafte positive Ressourcen. Die zehn Formen der Positivität als gedankliche Aktivitätsrepertoires:

Freude Zusammenhang: Sicherheit, Spaß, Entwicklung
Tendenz: spielen
Auswirkung: Fähigkeiten erlernen

Dankbarkeit Zusammenhang: altruistische Geschenke erhalten
Tendenz: kreative Geschenke (GOA)
Auswirkung: Soziale Verbindungen, Fähigkeit zu lieben

Gelassenheit	Zusammenhang: Sicherheit, wahrhaftig sein, wenig Anstrengung Tendenz: genießen und integrieren Auswirkung: modifizieren des Selbst- und Weltbildes
Interesse	Zusammenhang: Sicherheit, Neues, Geheimnisvolles Tendenz: ausprobieren Auswirkung: Wissensbildung, Energie
Hoffnung	Zusammenhang: schlechte, schreckliche Umstände Tendenz: sehnen nach positiver Veränderung Auswirkung: Tun, Intensität
Stolz	Zusammenhang : persönliches Erreichen Tendenz: großer Traum Auswirkung: weitere Leistungserbringung
Spaß/Freude	Zusammenhang: soziale Unangepasstheit Tendenz: gemeinsames Lachen, Verständnis Auswirkung: freundschaftsbildend
Inspiration	Zusammenhang: Überzeugung, Zeugnis ablegen, Tendenz: Streben nach Excellence Auswirkung: Gewinn und Moral erreichen
Ehrfurcht	Zusammenhang: Größe auf einer großen Skala Tendenz: Neues annehmen Auswirkung: Sich selbst als Teil von einem größeren Ganzen erkennen.
Liebe	Zusammenhang: Sicherheit, zwischenmenschliche Beziehung Tendenz: spielen, erforschen, träumen, genießen, ... Auswirkung: Vertrauen, soziale Bindung, Gemeinschaft

5.4.3 Positive Portfolios

Positive Portfolios unterstützen den Weg zu mehr Positivität im Leben. Damit tragen diese Portfolios zu einer stärkeren Resilienz bei.

Die zehn Formen der Positivität als gedankliches Aktivitäts-Repertoire:

Freude	spielen, Sport
Dankbarkeit	Geschenke
Gelassenheit	Sicherheit, Integration
Interesse	Erforschen
Hoffnung	sich nach positiven Veränderungen sehnen

Stolz	großer Traum
Spaß	gemeinsam lachen
Inspiration	Streben nach Perfektion
Ehrfurcht	Neues annehmen
Liebe	alles von oben

Sentence Stems zu jedem der zehn positiven Emotionen

Diese Emotion (Freude, ...) habe ich zuletzt klar gefühlt, als ...

Ausgelöst hat diese Emotion bei mir ...

Diese Emotion habe ich das letzte Mal gefühlt ...

Ich war zu dieser Zeit ...

Am meisten habe ich daran gemocht, ...

Im Zusammenhang damit ist passiert, ...

Schatzsuche

Sammeln von Objekten, Fotos, Songs, Clips, Erinnerungen, Geschmäckern...
die in Verbindung mit diesem Erlebnis stehen.

Tipps zu positiven Portfolios

1. Seien Sie ehrlich, tief empfunden und nicht gezwungen.
2. Erstellen Sie Tiefe und integrieren Sie verschiedenste Artefakte und Sinne.
3. Erstellen Sie verschiedene Portfolios. Verlassen Sie sich nicht auf eines.
4. Lassen Sie Portfolios entstehen und ständig erweitern.
5. Tragen Sie immer eines bei sich.
6. Verwenden Sie es beim ersten Anzeichen einer Abwärtstendenz.
7. Gehen Sie achtsam und mit Herz damit um.
8. Erhalten Sie sich eine leichte, offene geistige Haltung und analysieren Sie nicht.
9. Tauschen Sie die Portfolios, wenn Sie die Wirkung verlieren.
10. Fragen Sie sich, was kann ich tun, um mich so zu fühlen, wie ich möchte.

5.4.4 Veränderungsprozess als Integrativer Ansatz

Veränderungsprozess- ein Integrativer Ansatz:

Kopf Emotionaler Zustand Körper

Kopf versus Körper - Selbstmotivation (wie ohne Fleiß kein Preis) – Willenskraft -

Unterschied zwischen Mögen & Wollen.

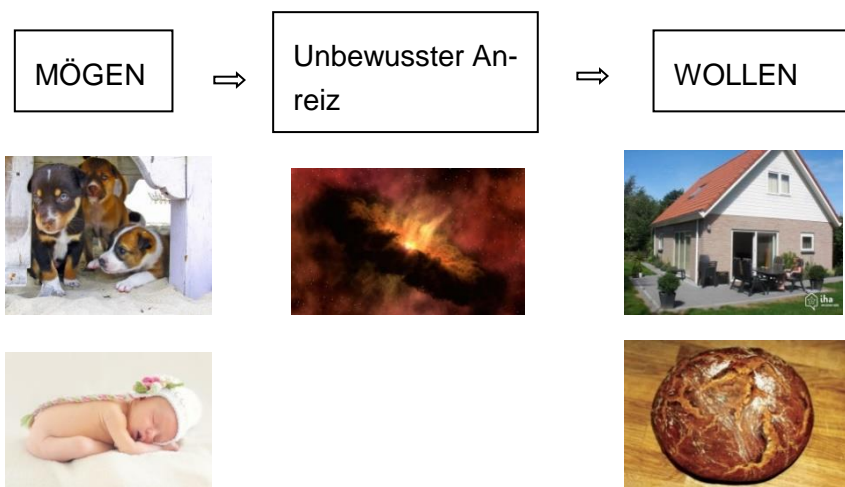


Abb.6 vom Mögen zum Wollen

Der Wille allein zählt nicht. Es muss der Genuss bzw. eigentlich schon die Vorstellung davon, wie ich mich fühlen werde, dabei sein.

5.4.5 Eigene Stärken und Potentiale erkennen

John G. Geier beschrieb auf Grundlage seiner Beobachtungen von Wahrnehmung und Reaktion vier verschiedene Verhaltensstile.

DOMINANT, INITIATIV, STETIG, GEWISSENHAFT

Aus diesen vier Grundeinstellungen lassen sich entsprechend ihrer Ausprägung Reaktionen und Verhaltensweisen ableiten.

- D** ist aktiv und entschlossen, hat den Drang, Kontrolle zu übernehmen und Ergebnisse zu erzielen.
- I** ist gesprächig und offen, hat den Drang, andere zu motivieren und gehört zu werden.
- S** ist verlässlich und kooperativ, hat den Drang nach Stabilität und Harmonie.
- G** ist diszipliniert und besorgt, hat den Drang das Richtige zu tun.

Fähigkeiten und Stärken sind je nach Typ in unterschiedlichen Ausprägungen zu finden. Wir tragen alle Teile in uns. Wichtig ist herauszufinden, wo die persönlichen Potentiale liegen.

Diese Motivationsfaktoren verstärken die Stärken.

- D** Herausforderungen, neue vielfältige Aufgaben, Macht und Einfluss, klare Ziele, schnelles Arbeiten, große Projekte, Möglichkeiten
- I** Abwechslung, Zeit zum Genießen, flexible Bedingungen, soziale Anerkennung, Beziehungen, Kommunikation, frei von zu vielen Details
- S** Stabilität, Beständigkeit, wenig Veränderung, harmonisches Umfeld, klare Beziehungen, Zusammenarbeit
- G** Qualität, Genauigkeit, Anerkennung, klare Aufgaben, wenig Zeitdruck, Nachfragemöglichkeiten

Nützen Sie Ihre Stärken!

Korrigieren Sie die Problemzonen, wo zu viel Stärke ist.

Dort, wo ich Dinge noch nicht tue, die mir entsprechen, liegen meine Potentiale.

Meine persönlichen Fähigkeiten und Stärken

Folgend finden Sie Fähigkeiten und Stärken, die bei verschiedenen Menschen in unterschiedlichen Ausprägungen zu finden sind. Kreuzen Sie bitte die bei Ihnen am stärksten ausgeprägten Eigenschaften an.

Dominant	Initiativ
entschlusskräftig	gesellig
ergebnisorientiert	begeisternd
unabhängig	genießt das Leben
bringt Dinge ins Rollen	kontaktfreudig
willensstark	schafft begeisternde Atmosphäre
wetteifernd	fröhlich
risikobereit	Überredungskunst
direkter Kommunikator	zeigt Gefühle
Selbstvertrauen	unterhaltsam
im Team: richtungsweisend	im Team: stellt Kontakte her
Gewissenhaft	Stetig
Genauigkeit	geduldig
Qualitätsbewusstsein	unterstützend
denkt kritisch	zurückhaltend
ausdauernd	loyal, treu
diplomatisch	beständig
will Standards einhalten	harmonisierend
Detailfreude	Interessen anderer achtend
beherrscht und vorsichtig	hört gut zu
deckt Schwachstellen auf	ruhig
im Team: konzentriert auf wichtige Details	im Team: führt spezialisierte Arbeiten aus

Quelle : John G.Geier Akronym DISG die 4 Verhaltensweisen angepasst und erweitert durch Martin Rotter

Tabelle 5 DISG

6 Zusammenfassung

Während der Zeit meiner Ausbildung zum Lebens- und Sozialberater habe ich in den unterschiedlichsten Bereichen gearbeitet: mit Arbeitssuchenden, mit Menschen, die aus anderen Ländern flüchten mussten, mit Managern, neuen Selbständigen und Familienunternehmen. Ich hatte daher viele Möglichkeiten, die von mir aufgestellten Überlegungen in meine Arbeit zu integrieren und deren Wirksamkeit zu überprüfen. Hier sei festgestellt, dass durch die Individualität und Einzigartigkeit nicht von einem Fall auf andere, vielleicht ähnlich gelagerte, geschlossen werden kann.

In meiner Arbeit steht das Verbindende im Vordergrund. Verbindung von verschiedenen Methoden und Ansätzen aus unterschiedlichen Richtungen.

Aus meiner eigenen Geschichte und meinen Erfahrungen als Führungskraft und auch als Betroffener zum Thema „Berufliche Belastungen“ habe ich teilweise auch auf meine eigenen Lösungsstrategien zurückgegriffen und diese in die Überlegungen zur erweiterten Gratifikationskrise eingearbeitet.

Diese Arbeit hat mich dazu bewogen, auch das Thema der „Mitarbeitermotivation“ genauer zu betrachten. In einem aktuellen Projekt arbeite ich ein Training und auch Workshops zu diesem Thema aus.

7 Quellenverzeichnis

E-Norm 10075-1

Harville Hendrix und Helen LaKelly Hunt (2007) „So viel Liebe wie du brauchst“
Dörfles: Renate Götz Verlag

Seligman, M. (2001). Pessimisten küsst man nicht.
München: Droemer/Knaur.

Gay Friedbert (2006) Das Disg Persönlichkeitsprofi. Persönliche Stärke ist kein Zufall.
Offenbach: Gabal Verlag

Barbara Fredrickson (2011) Die Macht der guten Gefühle.
Frankfurt am Main: Campus Verlag

Martin Seligman (2012) Flourish wie Menschen aufblühen.
München: Kösel Verlag

Evelin und Klaus Brehm (2014) Weiterbildung Imago Professional Facilitator.
Ausbildungsunterlagen

Barbara Fredrickson (2014) Positivity Workshop in Graz.
Hand out und Präsentation

Johannes Siegrist: Arbeitswelt und stressbedingte Erkrankungen. Forschungsevidenz
und präventive Maßnahmen. München: Elsevier 2015

Philipp Streit (2015) Positive Interventionen in der Arbeit mit Einzelnen.
Ausbildungsunterlagen und Präsentation

8 Bilderverzeichnis

- Abbildung 1 Seite 8 Bild der Gratifikationskrise n. Sigrist (Martin Rotter)
- Abbildung 2 Seite 11 Bild der erweiterten Gratifikationskrise n. Martin Rotter
- Abbildung 3 Seite 20 Das Erbe der Evolution n. Harville Hendrix
- Abbildung 4 Seite 22 Spielkarte Martin Rotter
- Abbildung 5 Seite 23 Dialogverlauf Martin Rotter
- Abbildung 6 Seite 28 Vom Mögen zum Wollen Martin Rotter/Pixabay
-
- Tabelle 1 Seite 10 erweiterte Attributionstheorie n. Seligman (Martin Rotter)
- Tabelle 2 Seite 14 Menschliche Tugenden und Stärken n. Seligman (Martin Rotter)
- Tabelle 3 Seite 17 Active Constructive Responding n. Streit (Martin Rotter)
- Tabelle 4 Seite 20 Entwicklungsstufen n. Harville Hendrix (Martin Rotter)
- Tabelle 5 Seite 30 DISG n. Geier (Martin Rotter)