

Gelassen erfolgreich sein

Newsletter von LeCo Leadership Coaching GmbH

Arbeiten nach Corona

Durch Corona kam es zu massiven Veränderungen im sozialen Miteinander. Und natürlich hat sich dies auch auf das Arbeitsumfeld ausgewirkt.

So müssen durch geeignete Schutzmaßnahmen und regelmäßiges Testen die Infektionsgefahren minimiert werden.

Und im Idealfall vermeidet man das Zusammenkommen am Arbeitsplatz indem man von Zuhause arbeitet.

Dies ist für viele schon zur Normalität geworden. Und mittlerweile sehnt man sich wieder nach mehr persönlichen Kontakten mit den Kollegen und

Kolleginnen. Denn schließlich fehlen die Gespräche am Kaffeeautomaten oder in der Mittagspause. Alles ist aktuell weitestgehend auf das fachliche reduziert.

Doch wie wird das Arbeiten in der Zukunft aussehen? Nur ein kleiner Teil der Firmen wird auf die vollständige Präsenz am Arbeitsplatz zurückkehren. Meist weil Kunden oder Aufgabenstellung dies erfordern.

Alle anderen (insbesondere große) Firmen werden ein Modell einführen, welches Präsenzarbeit mit Home-Office verbindet. Die Grundlagen hierfür wurden in den letzten 2 Jahren gelegt. Die technischen Anforderungen werden weiter ausgebaut. Denn schließlich möchte man sich in einem Meeting mit Präsenz- und Video-Teilnehmenden im Home-Office nicht als 2. Klasse-Teilnehmer/in fühlen.

Auch sollte es klare Absprachen im Team zu Arbeitszeiten, Erreichbarkeit, Handy-nutzung usw. geben, um nicht das Gefühl zu haben, ständig erreichbar sein zu müssen. Haben Sie schon gemeinsame Regeln im Team vereinbart?

Ihr
Uwe Juli

Inhalt

Arbeiten nach Corona
(Seite 1)

Drama mit Happy End?
(Seite 2/3)

Schulungstermine (Seite 4)
Hier finden Sie die Termine der öffentlichen Schulungen

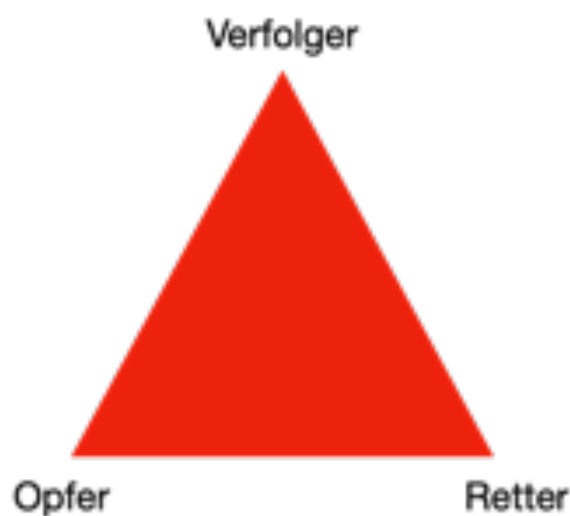


Drama mit Happy End?

Vor einigen Tagen war ich eingeladen, einen Workshop mit Führungskräften zu leiten. Es ging um das Führen in Zeiten von Corona: Wie gestaltet man die (Online-)Zusammenarbeit im Team, wie führt man Mitarbeiter, die man nicht oder nur selten persönlich sehen kann. Besonders interessierte die Teilnehmenden jedoch wie es gelingt, die Teammitglieder zu unterstützen ohne dabei selbst so viel Zeit zu investieren, dass man die eigenen Aufgaben nicht mehr bewältigen kann. Man konnte die Zwickmühle zwischen Fürsorge und Überforderung in denen sich diese Führungskräfte befanden geradezu spüren.

Das Drama-Dreieck

Hier hilft das Drama-Dreieck, etwas Licht in die Situation zu bringen. Beim Drama-Dreieck handelt es sich nicht um ein Theaterstück oder ein Stück Literaturgeschichte, sondern es geht um die Interaktion zwischen zwei oder mehreren Menschen. Dieses Model, das Stephen Karpman entworfen hat, trifft auf berufliche und andere Arten von sozialen Kontakten zu.



In dem Model werden die Rollen aufgezeigt, die zwischen den Beteiligten ‚gespielt‘ werden. Die Protagonisten sind dabei das ‚Opfer‘, der ‚Verfolger‘ (oder auch Täter) und der ‚Retter‘ (und natürlich gelten für alle drei Rollen auch die weiblichen Benennungen). Um auf den oben beschriebenen Workshop zurückzukommen, waren die Führungskräfte sowohl die Retter (wie können wir unsere Mitarbeitenden unterstützen?) als auch die Opfer (wie vermeiden wir von deren Unterstützungsbedarf zu sehr in Beschlag genommen zu werden?). Und natürlich waren Sie auch die ‚Verfolger‘, denn sie haben den Mitarbeitenden schließlich die Aufgaben zugewiesen..

Die Rollen

Doch schauen wir uns die drei Rollen einmal im Detail an: Das Opfer fühlt sich benachteiligt und ungerecht behandelt. Das Opfer kann auch klar benennen, wer an diesem Zustand schuld ist: der ‚Verfolger‘! Und so wünscht sich das ‚Opfer‘ insgeheim einen ‚Retter‘, der aus der Situation heraushilft. Der ‚Verfolger‘ glaubt den richtigen Weg zu kennen und möchte die anderen gerne davon überzeugen. Er

möchte durch sein Tun eine notwendige Verbesserung bewirken und fordert hierfür Unterstützung ein. Der ‚Retter‘ erkennt die Not des Opfers und will aus der misslichen Situation heraushelfen.

Die Dynamik

Die Konstellation in diesem Dreieck ist jedoch nicht statisch, d. h. die Beteiligten behalten nicht die ursprünglichen Rollen bei, sondern sie können die Rollen auch tauschen. So kann beispielsweise das Opfer sich entscheiden aus der bisherigen Rolle auszubrechen und (verbal) in den Angriff überzugehen. Damit wird aus dem Opfer nun der Verfolger und der bisherige Verfolger kann sich so in die Rolle des Opfers gedrängt fühlen.

Oder aber der Retter wird nun plötzlich als Verfolger bezeichnet, weil der Rettungsversuch nicht funktioniert und sich die Situation dadurch noch verschlimmert hat. Somit ist er für das bisherige Opfer der Schuldige (Verfolger) und er selbst fühlt sich plötzlich als Opfer.

Grundsätzlich hat jeder Mensch eine ‚Lieblingsrolle‘ in der man sich besonders wohl fühlt und die man auch intuitiv einnimmt. Doch kann man diese je nach Situation verlassen und in eine der anderen Rollen schlüpfen.

Diese Dynamik führt zu dem besagten Drama, denn was immer einer der Beteiligten in diesem System tut, wird die Situation noch verschärft und es gibt für alle Beteiligten keinen Ausweg aus der Geschichte.

Die treibende Kraft

Die treibende Kraft hinter dem Drama-Dreieck ist Angst: Das Opfer hat Angst nicht akzeptiert zu werden oder nicht gut genug zu sein. Der

Helfer hat Angst, die Sympathie zu verlieren, wenn er nicht unterstützt. Und der Verfolger schließlich hat Angst, nicht ernst genommen zu werden oder die Kontrolle zu verlieren.

Der Ausweg

Wie kann nun eine solche Situation aufgelöst werden? Braucht es etwa einen weiteren Retter, der die Beteiligten aus dem Drama heraus hilft? In der Transaktionsanalyse spricht man von solchen Situationen als einem ‚Spiel‘. Um dieses Drama aufzulösen sind folgende Schritte erforderlich:

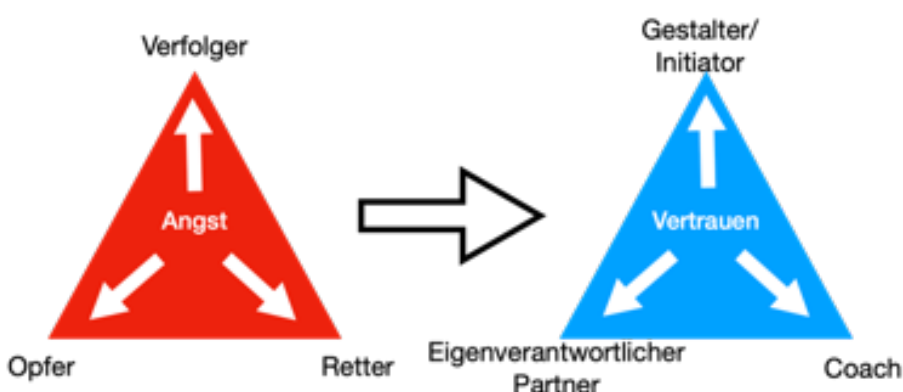
Zunächst einmal muss man **das ‚Spiel‘ erkennen** und dass man eine Rolle darin spielt, d. h. was ist meine Rolle dabei? Und warum spiele ich die Rolle: Befürchte ich, dass etwas Negatives passiert, wenn ich mich nicht durchsetze (Verfolger)? Oder fühle ich mich von den Anforderungen überrumpelt (Opfer)? Oder komme ich zu Hilfe, weil ich sonst möglicherweise die Sympathie der Beteiligten verliere oder mein Gerechtigkeitssinn Schaden nimmt (Retter)?

Im nächsten Schritt entscheidet man sich, **nicht mehr mitzuspielen**. Dies passiert, z. B. indem man die Situation auf der Meta-Ebene anspricht und dabei auch klar die Wünsche und Erwartungen an die anderen Beteiligten ausspricht.

Und damit werden auch die Chancen deutlich, die sich ergeben, wenn man aus dem Spiel aussteigt: Es beginnt ein Dialog über die eigenen Ängste und gegenseitigen Erwartungen. Dies ist die Grundlage, um eigenen Ängste abzulegen und zu einem vertrauensvollen Miteinander zu kommen.

Die Rolle des Verfolgers wird dann die des Gestalters bzw. Initiators. Aus dem Opfer wird ein eigenverantwortlicher Partner. Und aus dem Retter wird ein unterstützender Coach.

Versuchen Sie einmal ihre Rolle herauszufinden, wenn es bei nächster Gelegenheit in ihrem Umfeld zu einem Konflikt kommt. Alleine dieses Erkennen wird schon helfen die Situation zu entspannen.





Sie suchen Unterstützung in einer wichtigen Phase Ihres Lebens?

Es gibt Zeiten im Leben, in denen es gut ist, mit jemandem die eigene Situation aus einem ‚anderen Blickwinkel‘ anzuschauen und neue Wege und Optionen zu entdecken.

Gerne unterstütze ich Sie dabei. Rufen Sie mich an oder senden Sie mir eine E-Mail. Ein Erstgespräch ist immer unverbindlich und es entstehen keine Kosten für Sie.

Ich freue mich von Ihnen zu hören!

Uwe Juli

Seminartermine

Folgende öffentliche Seminare sind in den nächsten Monaten geplant:

Zeit- und Selbstmanagement

25./26. März. und 14./15. Oktober 2022 in der Volkshochschule Wiesbaden. Zu buchen über deren Homepage ([Volkshochschule Wiesbaden](#)).

Sie haben einen besonderen Themenwunsch?

Gerne erstelle ich Ihnen ein Angebot für Ihre individuelle Fragestellungen. Bei folgenden Themenbereichen kann ich Sie unterstützen:

- **Selbstmanagement** (Umgang mit der Zeit, Selbstorganisation am Arbeitsplatz, Resilienz stärken, Lebensgestaltung mit 50+ usw.)
- **Teamentwicklung** (Teamdynamik, Führung, Kommunikation, Konflikte, Arbeitsstile, Strategieentwicklung, Gestalten von Veränderungsprozessen usw.)

Bezug des Newsletters

Möchten Sie den Newsletter regelmäßig beziehen? Das ist ganz einfach möglich, indem Sie eine E-Mail senden an

Uwe.Juli@LeCo-Coaching.de

und Sie erhalten etwa vierteljährlich die News per E-Mail kostenlos und unverbindlich zugesandt. Wenn Sie die News nicht mehr empfangen möchten, genügt ein kurzes E-Mail. Gerne können Sie den Newsletter auch weiterleiten.

Herausgegeben von:

LeCo Leadership Coaching GmbH
 Alemannenstr. 16
 65205 Wiesbaden
 Telefon 0172 8943916
 Uwe.Juli@LeCo-Coaching.de

LeCo 
 Leadership Coaching GmbH